



Ausschussdrucksache 21(11)29
vom 30. Oktober 2025

Schriftliche Stellungnahme
des Verbandes Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

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 des Deutschen Gewerkschaftsbundes

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

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bedanken sich für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz).

I. Gesamtwertung:

Mit dem Entwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes – (Tariftreuegesetz)“ verfolgen die Bundesregierung, dass im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD festgelegte Ziel, mittels eines Bundestariftreuegesetzes (BTTG) die Tarifbindung in Deutschland zu stärken.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie verpflichtet die Bundesregierung dazu, Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung zu ergreifen. Dies steht der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie nicht entgegen – diese garantiert nicht etwa einen tarifvertragsfreien Raum, wie teilweise behauptet wird. Vielmehr gebietet Art. 9 Abs. 3 GG ein funktionierendes Tarifvertragssystem, das der Gesetzgeber zu gewährleisten hat und öffnet dem Gesetzgeber weite Spielräume zu dessen Stärkung.¹

Das BTTG ist ein wichtiger Baustein für die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie und langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Wir unterstützen deshalb vorbehaltlos die Zielsetzung des Entwurfes, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen zu gewähren. Lohndumping wird so verhindert. Zugleich wird der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes auf eine faire Grundlage gestellt. Ein Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten wird dadurch verhindert. Nicht zuletzt gehen vom BTTG wichtige Impulse aus, die Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten bzw. zu stärken.

Gerade bei der Vergabe öffentlicher Aufträge hat es der Staat in der Hand, für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des Sondervermögens Infrastruktur sowie der Ausnahme des Verteidigungshaushalts von der Schuldenbremse. Soweit der Bund an Unternehmen mehrheitlich und unmittelbar beteiligt ist, muss er auch hier eine

29. Oktober 2025

Kontaktperson:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
(Tarifkoordination)
Abteilung Recht und Vielfalt

Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 34060-238
Mobil: +49 151 55898719

wfs.bvv@dgb.de
rec@dgb.de

www.dgb.de

¹ Kingreen, Exklusive Tariföffnungsklauseln – einfach-rechtliche Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Zulässigkeit, 2020, HSI-Schriftenreihe, Bd. 35.

lückenlose Tarifbindung herbeiführen. Wir haben wiederholt deutlich gemacht: Es ist wichtig, dass die öffentliche Hand mit gutem Beispiel vorangeht. Interessengeleitete Ausnahmen vom Geltungsbereich des BTTG durch einzelne Ressorts darf es nicht geben.

Dieser Maßgabe wird der Gesetzentwurf jedoch nicht hinreichend gerecht. Gegenüber dem Referentenentwurf wurden der Geltungsbereich sowie die Durchsetzung des Tariftreuegesetzes weiter geschmälert – das ist nicht hinnehmbar und läuft dem Ziel des Gesetzesvorhabens zuwider:

1. **Zu hoher Schwellenwert:** Der Schwellenwert ist für ein wirksames BTTG zu hoch. Je nach Leistungsart fallen zwischen einem Fünftel und fast einem Drittel aller Aufträge bei einem Schwellenwert von 50.000 Euro nicht unter den Geltungsbereich des BTTG. Das heißt: Für diese Aufträge gelten dann keine tariflichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für Beschäftigte, kein fairer Wettbewerb zwischen den Bieter*innen und kein verantwortungsvoller Umgang mit öffentlichen Haushaltsmitteln.
2. **Keine Anwendung des BTTG für die Bedarfe der Bundeswehr und öffentlichen Aufträge der Sicherheitsbehörden:** Der Ausschluss der **Bedarfe der Bundeswehr und öffentlichen Aufträge der Sicherheitsbehörden** von der Tariftreueverpflichtung bis Ende 2032 ist nicht zu rechtfertigen. Gerade das Sondervermögen Infrastruktur sowie die Ausnahme des Verteidigungsetats von der Schuldenbremse müssen dafür genutzt werden, Tariflöhne und Arbeitsbedingungen sowie die Wertschöpfung in Deutschland zu sichern. Mit dem BTTG hat die Bundesregierung zudem einen wirksamen Hebel an der Hand, für mehr Local Content zu sorgen. Diesen Hebel aus der Hand zu geben, wäre grob fahrlässig.

Im Übrigen weisen wir daraufhin, dass schon jetzt die zahlreichen Ausnahmen im Rahmen des Vierten Teils des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) den Anwendungsbereich des BTTG erheblich einschränken. Diese Einschränkungen sollten nur dort erfolgen, wo tatsächlich kein gesetzlich geregeltes Vergabeverfahren vorgesehen ist.

3. **Weitgehender Ausschluss von Lieferungen aus dem Geltungsbereich:** Die sehr eng gefasste Definition zum Auftragsgegenstand führt zudem dazu, dass Lieferleistungen vom Anwendungsbereich des BTTG kaum noch erfasst werden. Auch dies widerspricht dem Ziel des Gesetzes.
4. **Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen müssen ab dem ersten Tag gelten:** Dass die tarifvertraglich vereinbarten Höchstarbeitszeiten und Mindesturlaubsregelungen im Rahmen der verbindlichen Arbeitsbedingungen erst ab einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten gelten sollen, läuft ebenfalls der Gesetzesintention zuwider. Die Regelungen, insbesondere zur Arbeitszeit, sind zudem anfällig für Missbrauch: sie verkomplizieren die Kontrollen.
5. **Das Antragsverfahren ist auf ein Minimum zu reduzieren:** Das Antragsverfahren inklusive Clearingstelle ist aufwändig und kompliziert. Eine

schnelle und umfassende Anwendung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen im Rahmen des Rechtsverordnungsverfahrens ist nicht gewährleistet.

6. **Tariftreue ist gut, Kontrolle ist besser:** Kontrollen sollen nur noch anlassbezogen stattfinden. Notwendig ist jedoch ein stichprobenartiges Kontrollverfahren. **Nur ein kontinuierlicher Kontrolldruck sorgt für eine effektive Durchsetzung der eingegangenen Tariftreueverpflichtung bei den Auftragnehmern.**

Dass Nachunternehmer und Verleiher – wie im Regierungsentwurf vorgesehen – von ihren Dokumentationspflichten befreit sind, führt die Arbeit der Prüfstelle ad absurdum. Ohne Nachweise kann sie faktischen Missbrauch nicht belegen. Es besteht somit die erhebliche Gefahr, dass Auftragnehmer mittels Nachunternehmern und Verleihern die Tariftreuepflicht weitgehend gefahr- und sanktionslos umgehen können. **Wer Nachunternehmer und Verleiher einsetzt, muss für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften Sorge tragen – einen Freifahrtschein für die Umgehung der Tariftreuepflicht darf es nicht geben!**

II. Im Einzelnen

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen werden im Einzelnen bzw. in zusammengefasster Form bewertet. Die Gliederung der Stellungnahme folgt weitestgehend der Gliederung des Gesetzentwurfs. Für weitergehende Ausführungen verweisen wir auf die Stellungnahme des DGB vom 25. 07.2025 zum Referentenentwurf des BTTG.²

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

Zu § 1 (Anwendungsbereich):

Schwellenwert:

Um die mit dem BTTG verbundenen Zielsetzungen zu erreichen, müssen möglichst viele öffentliche Aufträge und Konzessionen von den Tariftreuevorgaben erfasst werden. Ein niedriger Schwellenwert ist deshalb essenziell. **Mit dem in § 1 Abs.1 Satz 1 BTTG-E auf einheitlich 50.000 Euro ohne Umsatzsteuer festgelegten Schwellenwert kann dieses Ziel nicht erreicht werden. Ein Schwellenwert von 50.000 Euro bedeutet, dass mindestens**

- **31 Prozent der Dienstleistungsaufträge,**
- **28 Prozent der Lieferaufträge und**
- **23 Prozent der Bauaufträge**

² Stellungnahme des DGB vom 25.07.2025 zum Referentenentwurf, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/service/weiterer-service/downloadcenter/>.

vom Geltungsbereich des BTTG nicht erfasst wären!³

Laut Vergabebeschleunigungsgesetz (VBG) soll die Auftragswertgrenze gem. Art. 11 Vergabestatistikverordnung (VergStagVO) von 25.000 Euro auf 50.000 Euro erhöht werden. Dies wird zu einer erheblichen statistischen Verzerrung der verpflichtend zu meldenden Aufträge führen. Hintergrund ist die geplante deutliche Anhebung der Auftragswertgrenze für Direktaufträge auf 50.000 Euro.⁴ Für Direktaufträge ist keine Pflicht zur Durchführung eines Vergabeverfahrens vorgeschrieben.⁵ Damit gilt hier keine Tariftreue! Das BMWG geht zukünftig von 125.000 Direktaufträgen mit einem möglichen Auftragsvolumen von bis zu 6,25 Milliarden Euro aus, die dann nicht durch die Tariftreuregelung erfasst werden. Zudem werden diese mit deutlich höheren Kosten verbunden sein.⁶

Wir fordern deshalb einen einheitlichen Schwellenwert in Höhe von 25.000 Euro ohne Umsatzsteuer.

Persönlicher Anwendungsbereich:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der persönliche Anwendungsbereich neben Vergaben des Bundes (§ 1 Abs. 1 Nr. 1) auch Vergaben von Sektorenauftraggebern und die Vergabe von Konzessionen (§ 1 Abs. 1, Nr. 2 und Nr. 3) erfasst sowie weitere Vergabeverfahren des Bundes berücksichtigt werden (Nr. 4–6), die an die Systematik des [§ 159 Abs. 1 GWB](#) angelehnt sind. Damit wird zugleich eine systematische Abgrenzung der Vergabeverfahren des Bundes von den Vergabeverfahren der Länder und Kommunen geschaffen.

Sachlicher Anwendungsbereich:

Zwar erfasst der sachliche Anwendungsbereich gem. [§ 103 Abs. 1 – 4 GWB](#) alle Bau-, Dienstleistungs- oder Lieferaufträge. Allerdings wird der Anwendungsbereich für Lieferleistungen faktisch von der Auftragsvergabe im Rahmen der Tariftreuepflicht durch den Regierungsentwurf nahezu ausgeschlossen. Dies ergibt sich aus der Begründung zu § 3 Abs. 1 BTTG-E: Danach sind „regelmäßig die Tätigkeiten nicht erfasst, die zur Herstellung von Sachen erbracht werden, die nach Maß, Zahl oder Gewicht bestimmt zu werden pflegen, die neuwertig

³ Vgl. Schriftliche Frage Nr. 7 des Abgeordneten Pascal Meiser, MdB, BT-Drs. 21/69, S. 4ff. Abrufbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/21/000/2100069.pdf>.

⁴ Vgl. Artikel 3 (Änderung der Bundeshaushaltsordnung – BHO) zu § 55 Abs. 2 BHO, Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Vergabe öffentlicher Aufträge („Vergabebeschleunigungsgesetz“), BT-Drs. 21/1934, S. 15.

⁵ Zur ausführlichen Kritik an der drastischen Anhebung der Schwellenwerte bei Direktaufträgen und deren vergaberechtlichen Auswirkungen siehe die Stellungnahme des DGB zu einem Referentenentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung Planung und Beschaffung für die Bundeswehr – BWPBBG, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/service/weiterer-service/downloadcenter/>.

⁶ Vgl. Vergabebeschleunigungsgesetz, a.a.O., S. 43. Das Volumen ergibt sich aus den dort genannten Eckdaten.

sind und die serienmäßig oder nach Muster hergestellt werden.“⁷ Das macht deutlich: Abgesehen von Sonderanfertigungen werden Lieferleistungen vom Anwendungsbereich ausgeschlossen. **Auch diese Einschränkung läuft dem Gesetzesziel zuwider und wird deshalb von uns abgelehnt. Vielmehr fordern wir mit Nachdruck eine Streichung der entsprechenden Textpassage auf Seite 34 des Entwurfs.** Zumindest ist im Begründungsteil klarzustellen, dass Sonderanfertigungen erfasst werden. Hierzu ist folgende Formulierung aufzunehmen:

„Erfasst sind dagegen insbesondere Tätigkeiten, mit denen Sachen auf Wunsch des öffentlichen Auftraggebers individualisiert werden.“

Ausnahmen vom Geltungsbereich des BTTG (Abs. 2 - 5):

§ 1 Abs. 2 BTTG-E sieht zahlreiche, teils unsystematische oder dem Gesetzesziel zuwiderlaufende Ausnahmen vom Anwendungsbereich vor. Hierzu gehören insbesondere die Ausnahmen verteidigungs- und sicherheitsspezifischer öffentlicher Aufträge gem. § 104 GWB (Abs. 2 Nr. 1) für Vergabeverfahren über öffentliche Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr bis zum 31.12.2032 (Abs. 2 Nr. 3 Hs. 1 BTTG-E) sowie für Vergabeverfahren über öffentliche Lieferaufträge der Sicherheitsbehörden bis zum 31.12. 2032 (Abs. 2 Nr. 3 Hs. 2 BTTG-E).

Das BTTG behindert in keiner Weise die Beschaffungsprozesse der Bundeswehr oder der Sicherheitsbehörden, beispielsweise der Bundespolizei oder des Bundeskriminalamts, weder aufgrund möglicher Geheimschutzerfordernisse einer besonderen Marktsituation noch, um schnelle Beschaffungen zu ermöglichen (vgl. S. 34 BTTG-E). Die Tariftreueverpflichtung gem. § 3 BTTG-E verpflichtet den Bundesauftraggeber lediglich, den Auftragnehmern die durch Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E festgelegten Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub) als Mindestbedingungen verbindlich vorzugeben. Für [§ 104 GWB](#) i.V.m. [§ 128 Abs. 1 GWB](#) gelten auch weiterhin die dort normierten einzuhalten- den arbeitsrechtlichen Mindestarbeitsbedingungen einschließlich zu gewährender Mindestentgelte, soweit sie etwa nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verpflichtend ein zuhalten sind. Nichts anderes kann deshalb für die Tariftreueverpflichtung nach § 3 BTTG-E i.V.m. den §§ 4 und 5 BTTG-E gelten.

Im Übrigen: Durch die vorgesehene Bereichsausnahme wird ein fatales und unglaubwürdiges Signal durch den Gesetzgeber gesendet. Ausgerechnet in einem Bereich, der in besonderem Maße von öffentlichen Geldern profitiert, sollen tarifvertraglich abgesicherte Sozialstandards keine Anwendung finden. Dies ist besonders auch deshalb zu kritisieren, da in den kommenden Jahren erhebliche öffentliche Finanzmittel in diesen Bereich fließen werden – etwa im Rahmen der

⁷ Siehe Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz), BT-Dr.-BT 21/1941, a.a.O., Seite 34.

Sondervermögen Infrastruktur sowie der Ausgaben für die Verteidigung, die von der Schuldenbremse ausgenommen sind. Allein im Zeitraum 2025 bis 2029 sind nur den für Verteidigungsetat Ausgaben i.H.v. 530 Mrd. Euro veranschlagt.⁸

Zudem besteht die Gefahr, dass die vorgesehene Ausnahme Fehlanreize schafft. Unternehmen könnten motiviert werden, ihre zivile Produktion zugunsten von Verteidigungsaufträgen zu verlagern, um die Tariftreueverpflichtung zu umgehen. Dies hätte potenziell wettbewerbsverzerrende Effekte und könnte zur Verdrängung tarifgebundener Betriebe führen – eine Form der „Tarifflucht durch die Hintertür“. Ein solches Ergebnis widerspräche dem Zweck und Geist des BTTG. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb mit Nachdruck, diese Bereichsausnahmen zurückzunehmen.**

Zudem muss § 1 Abs. 4 BTTG-E gestrichen und durch folgende Formulierung ersetzt werden:

„Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit kein gesetzlich geregeltes Vergabeverfahren vorgesehen ist.“

Nach dieser Regelung im Entwurf soll die Bundestariftreue Regelung nämlich nur dann gelten, wenn das GWB die Durchführung eines Vergabeverfahrens vorsieht. Der Anwendungsbereich des BTTG soll für Sachverhalte nicht eröffnet sein, für die auch der Vierte Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nicht gilt.“ Unter die im Vierten Teil des GWB geregelten Ausnahmetatbestände fallen sehr viele Bereiche, die zwar vom Vierten Teil ausgeschlossen sind, für die aber Vergabeverfahren aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen durchzuführen sind. Nur beispielhaft genannt seien hier Vergabeverfahren im Telekommunikationsbereich nach § 149 Nr. 8 GWB.

Positiv bewerten wir zumindest, dass nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BTTG-E bei Direktaufträgen ab einem geschätzten Auftragswert von 100.000 Euro ohne Umsatzsteuer für Liefer-, Bau- und Dienstleistungen der Sicherheitsbehörden das BTTG dennoch Anwendung findet.

Zu § 3 (Tariftreueversprechen):

Als „Kernnorm“ des BTTG wird im Begründungsteil völlig zu Recht festgestellt, dass mit dem Tariftreueversprechen der Vergabewettbewerb auf eine faire Grundlage gestellt wird. Denn alle Bieter*innen müssen grundsätzlich auf Grundlage der verpflichtenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach § 5 BTTG während der Auftragsausführung kalkulieren.

Gleichzeitig schlagen wir vor, dass die Formulierung „durch geeignete Maßnahmen“ gestrichen und durch die Formulierung „verbindlich sowie nachprüfbar“ ersetzt wird. Die bestehende Formulierung ist zu unbestimmt und trägt nicht

⁸ Bundesministerium der Verteidigung: „Etat 2025 markiert historische Wende bei den Verteidigungsausgaben“, abrufbar unter: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/etat-2025-markiert-wende-verteidigungsausgaben-5995182>

dazu bei, dass der in § 4 BTTG-E normierte Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen eingehalten und effektiv kontrolliert werden kann. Die Streichung trägt nicht nur grundsätzlich zur Sicherung der Anwendung des Gesetzes bei. Sie schützt auch den Auftragnehmer, der für Verstöße von Nachunternehmern haftbar gemacht werden kann.

Außerdem sollte der Eindruck vermieden werden, dass allein ein PQ-Zertifikat (gem. § 10 Abs. 2 BTTG-E) eine Maßnahme im Sinne dieser Vorschrift ist, die ausreicht, um den aus dem Vertragsabschluss mit dem Bundesauftraggeber erwachsenen Verpflichtungen zu genügen.

Zu § 4 (Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen):

Wir begrüßen, dass gem. § 4 Abs. 1 BTTG-E ein gesetzlicher Anspruch auf Gewährung der nach § 5 BTTG-E durch Rechtsverordnung festgesetzten tariflichen Arbeitsbedingungen festgeschrieben wird. Dies gilt auch für Beschäftigte bei eingesetzten Nachunternehmern sowie Verleihern. Damit wird dem Grundsatz Equal Pay gerade für Leiharbeiter*innen ab dem ersten Ausführungstag Geltung verschafft. Die Verwirkung von Ansprüchen nach Absatz 1 ist ausgeschlossen.

Nach § 4 Abs. BTTG-E sind vom Bund beauftragte Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer*innen spätestens bis zum 15. Tag des Folgemonats des ersten Einsatzes über die für sie geltenden Arbeitsbedingungen zu informieren. Diese Frist halten wir für zu lang. Für diese 15-Tage-Frist sehen wir keine Veranlassung. Die Informationen über die geltenden Arbeitsbedingungen sollten vielmehr spätestens mit dem Beginn der Tätigkeit mitzuteilen sein. Zudem muss der Arbeitgeber im Streitfall den Nachweis erbringen, dass er betroffene Arbeitnehmer*innen tatsächlich über die Tariftreueverpflichtung informiert hat. Mithilfe dieser Beweislastumkehr würde die Position der Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren Arbeitgebern gestärkt.

Zu § 5 (Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen):

Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen:

Anders als noch im BTTG a.F. aus der letzten Legislaturperiode sollen die Ansprüche nach § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 und 3 BTTG-E (tarifvertragliche Regelungen zum Mindestjahresurlaub sowie Höchst- und Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten) erst ab einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten gelten. Dies gilt auch für etwaige Nachunternehmer, Verleiher oder bei Losvergaben. **Diese weiteren Einschränkungen lehnen wir strikt ab.** Die Norm läuft dem Gesetzesziel, den Vergabewettbewerb von Bundesauftraggebern auf eine faire Grundlage zu stellen – zumindest bei Aufträgen unter zwei Monaten – zuwider. Dies betrifft insbesondere § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BTTG-E: Die Arbeitszeit ist integraler Bestandteil der Angebotskalkulation.

Zudem ist die Norm missbrauchsanfällig. Im Begründungsteil (S. 37) wird zwar versucht, dieser Gefahr entgegenzuwirken, wonach „eine offensichtlich missbräuchlich vereinbarte Auftragsdauer nicht zu berücksichtigen sei (S. 37). Doch weder ist der Adressat klar benannt (Auftragnehmer und/oder Bundesauftraggeber?) noch ist klar definiert, was mit „offensichtlich missbräuchlich“ gemeint ist. Unklar bleibt auch, wer die missbräuchlich vereinbarte Auftragsdauer feststellen und ahnden soll. Insbesondere bei verhandlungsbasierten Vergabeverfahren kann der Auftragnehmer während der Angebotsphase eigene Vorschläge zur Ausführungsdauer machen.⁹ Zwar ist laut Begründung der Zeitraum bis zur Fertigstellung des Auftrags maßgeblich (S. 37). Es wäre hier dennoch eine Klarstellung über die Folgewirkung notwendig, sollte es bei der Zwei-Monats-Regelung für § 5 Abs. 1, S. 2 Nr. 2 BTTG-E bleiben.

Nicht zuletzt sollte in § 5 Abs. 1 BTTG-E klargestellt werden, dass grundsätzlich auch eine Rechtsverordnung für verbindliche Arbeitsbedingungen auf Grundlage eines repräsentativen bzw. für eine Branche maßgeblichen und prägenden Haus-Tarifvertrag erlassen werden kann. Dass dies möglich ist, geht aus Art. 3 Abs. 8 der EU-Entsenderichtlinie hervor.

Die Regelung des § 5 Abs. 2 Satz 1 BTTG-E wonach die per Rechtsverordnung erfassten Arbeitsbedingungen im Internet veröffentlicht werden, begrüßen wir ausdrücklich. **Die Vergabestellen sollten darüber hinaus dazu verpflichtet werden, jeweils die für die Ausschreibung maßgeblichen Rechtsverordnungen den Bewerber*innen und Bieter*innen im Einzelnen vorab bekannt zu geben.** Zumindest sollte in der Vergabebekanntmachung und in den Vergabeunterlagen oder in der Aufforderung zur Bewerbung um die Teilnahme am Vergabeverfahren darauf hingewiesen werden, wo im Internet die jeweilige Rechtsverordnung hinterlegt ist. Die Rechtssicherheit und Transparenz werden dadurch zusätzlich erhöht.

Verfahren der Antragstellung und Verordnungsermächtigung:

Gegenstand der Rechtsverordnungen nach § 5 BTTG-E sind Arbeitsbedingungen im Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 - 3](#) i.V.m. [2a AEntG](#). **Richtig und unerlässlich ist, dass es jedenfalls keines gemeinsamen Antrags bedarf.**

Mit dem zweistufigen Antragsverfahren nach § 5 Abs. 4 BTTG-E droht ein verkapptes Tarifausschussverfahren. Es wird unnötig verlangsamt und verkompliziert. Andere würden es „bürokratisch“ nennen. Unnötige und sogar für die Praxis hinderliche Hürden werden aufgebaut. Davor warnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eindringlich. Wir lehnen das Antragsverfahren in dieser Form deshalb entschieden ab.

Auch die Prüfung des „öffentlichen Interesses“ halten wir für unbegründet. Zumindest sollte klargestellt werden, dass ein öffentliches Interesse grundsätzlich vorliegt. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann dies abgelehnt werden.

⁹ Vgl. § 16 VgV, § 15 SektVO, §§ 12 und 13 VSVgV, § 12 UVgO sowie § 3 VOB/A.

Durch die Möglichkeit, weiteren Verfahrensbeteiligten (vgl. Wortlaut des [§ 7 Abs. 4 AEntG](#)) die Abgabe einer Stellungnahme zu ermöglichen sowie der Option, die Clearingstelle einberufen zu können, werden zusätzliche und unnötige Hürden für den Erlass einer Rechtsverordnung aufgebaut. Dies gilt selbst dann, wenn keine weiteren Anträge für Tarifverträge mit überschneidendem Geltungsbereich vorliegen. **Es droht zudem eine mutwillige Verschleppung des Verordnungsverfahrens.** Das ist aus unserer Sicht für ein schlankes, einfaches und schnelles Antragsverfahren kontraproduktiv. Zudem stärkt dies die Rechte der Clearingstelle in nicht akzeptabler Weise. **Der Verfahrensweg wird deshalb von uns abgelehnt. Hinzu kommt die fehlende Notwendigkeit der Möglichkeit für Stellungnahmen der Kirchen bei Erstreckung bei Fragen der Tariftreueregulung,** so wie sie § 5 Abs. 4 des BTTG-E vorsieht.

Kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind keine Tarifverträge, sondern Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sie werden lediglich durch schriftliche Bezugnahme Bestandteil des Arbeitsvertrages. Außerdem zeigen die AVR, dass kirchliche Einrichtungen innerhalb ihres Systems weder tariftreu im Sinne des BTTG handeln noch einheitliche Vergütungsgrundsätze wahren: Die Möglichkeiten der Tarifspreizung im Rahmen der AVR etwa widersprechen der Zielsetzung der Tariftreue fundamental. Inhalt des BTTG ist die Gewährleistung von verbindlichen Arbeitsbedingungen auf Grundlage repräsentativer Branchentariferträge. Möchten sich die Kirche und ihre Institutionen an Vergaben des Bundes beteiligen, haben auch sie die jeweils maßgebliche Rechtsverordnung einzuhalten und eine entsprechende Tariftreueverpflichtung abzugeben. Dass die Einhaltung von Tarifverträgen durchaus mit dem Selbstverwaltungsrecht der Kirchen vereinbar ist, zeigt die seit Jahren existierende Möglichkeit des zweiten Weges in Kirchen.

Zudem geht es inhaltlich bei § 5 Abs. 3 und 4 BTTG-E um die Frage sich im Geltungsbereich überschneidender Tarifverträge und welcher davon der repräsentativere Tarifvertrag ist. Es geht somit gerade nicht um eine Verdrängung kirchlicher AVR, die keine Tarifverträge sind. Eine Stellungnahme der Kirchen und ihrer Institutionen ist deshalb weder angebracht noch nötig. Sollten kirchliche AVR günstiger sein als die im Rahmen der RVO festgelegten verbindlichen Arbeitsbedingungen, kann die Kirche auch im Bereich des BTTG ihre günstigeren AVR weiter anwenden. **§ 5 Abs. 4 BTTG-E ist daher entsprechend anzupassen und die Möglichkeit der Stellungnahme für Kirchen ist zu streichen.**

Neubefassung mit einem konkurrierenden Antrag:

Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist, dass bereits nach sechs Monaten ein konkurrierender Antrag durch eine Tarifvertragspartei mit überschneidendem Geltungsbereich gestellt werden kann (§ 5 Abs. 5 BTTG-E). **Ein diesbezüglicher Antrag sollte erst mit Ablauf des Tarifvertrags, auf dem die Rechtsverordnung beruht, möglich sein. Mindestens sollte die Frist aber nicht weniger als 12 Monate betragen.**

Nachfolgetarifvertrag:

Wir begrüßen § 5 Abs. 6 BTTG-E. Danach bedarf es für einen Nachfolgetarifvertrag keines weiteren Antrags. **Dies ist im Sinne der einfachen praktischen Anwendbarkeit.**

Zu § 6 (Clearingstelle; Verordnungsermächtigung):

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Einrichtung einer Clearingstelle ab. Selbst vor dem Hintergrund, dass die Clearingstelle nur empfehlenden Charakter hat, setzt sich das BMAS im Zweifel gerade im Falle mehrerer inhaltlich divergierender Empfehlungen einer erheblichen Drucksituation aus. Zudem kann das Clearingverfahren zu **erheblichen Verzögerungen** führen und sich als unnötiger „Flaschenhals“ erweisen.

Die Regelung des § 6 Abs. 2 BTTG-E verstößt zudem gegen das Grundgesetz. Die Befugnisse der Clearingstelle gehen weit über einen empfehlenden Charakter hinaus. Mit der in [Art. 9 Abs. 3 GG](#) gewährleisteten Tarifautonomie besteht für die Tarifvertragsparteien gerade ein Freiraum zu autonomer Aushandlung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen,¹⁰ der durch § 6 Abs. 2 BTTG-E in unzulässiger Weise beschränkt wird, indem die Clearingstelle tarifliche Regelungen und deren „Geeignetheit“ für eine Rechtsverordnung bewertet.

Das Rechtsverordnungsverfahren beinhaltet bereits die in § 5 Abs. 3 BTTG-E normierte Prüfung der Repräsentativität bei konkurrierenden Tarifverträgen mit überschneidendem Geltungsbereich nach [§ 7 Abs. 2 AEntG](#). Dies halten wir für völlig ausreichend.

Zu § 8 (Kontrollen, Verordnungsermächtigung):

Kontrollen zur Einhaltung und Durchsetzung des Tariftreueversprechens sind unerlässlich. Mit der Einrichtung einer Prüfstelle Bundestariftreue wird eine zentrale Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften aufgegriffen. Eine abschließende Bewertung von § 8 BTTG-E ist allerdings nicht möglich, da der Entwurf einer nach Abs. 5 zu erlassenden Verordnung noch nicht vorliegt.

Die Prüfung soll jedoch nur anlassbezogen (Abs. 2) erfolgen – für ein effektives und abschreckendes Kontrollregime ist dies eine völlig unzureichende Maßnahme. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass Hinweisgeber wissen, an wen sie ihre Informationen richten können. Hierzu sieht Abs. 2 keine Regelung vor. Es ist deshalb eine Informationsplattform für Hinweisgebende einzurichten. **Wir fordern deshalb die anlassbezogene Kontrolle durch eine stichprobenartige Kontrollpflicht zu ergänzen. Im Regierungsentwurf der letzten Bundesregierung (BTTG – a.F.) war diese vorgesehen.**¹¹

¹⁰ Berg in Berg/Kocher/Schumann, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 8. Aufl., Teil 1 Rn. 57 ff, 69a ff.; Erk/Linsenmaier, 25. Aufl., GG Art. 9 Rn. 51 ff.

¹¹ Vgl. § 8 Abs. 2 im Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) vom 20.12.2024, BT-Drs. 20/14345, S. 12.

Stichprobenartige Kontrollen stellen ein wesentliches Element zur effektiven Durchsetzung von Tariftreueregelungen dar. Nur so kann ein ausreichender und präventiver Kontrolldruck gegenüber Arbeitgebern, die gegen ihre Tariftreueverpflichtung gem. § 3 BTTG-E verstoßen, ausgeübt werden. Gleichzeitig entfalten stichprobeartige Kontrollen eine abschreckende Wirkung gegenüber jenen Unternehmen, die sich andernfalls nicht an die Vorgaben halten würden. Die Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gem. §§ 4 und 5 BTTG-E darf nicht zur bloßen Formalität verkommen. Wettbewerbsverzerrungen könnten so gleichfalls entschieden entgegengetreten werden. **Es fehlt zudem weiterhin ergänzend eine verbindliche Mindestkontrollquote** nach dem Vorbild des Berliner Auftrags- und Vergabegesetzes – BerlAVG (vgl. § 16 Abs. 1 Satz 2 BerlAVG).

Insgesamt geht die Bundesregierung von jährlich 800 Prüfungen aus. Nur zehn Prozent dieser Prüfungen sollen vor Ort erfolgen. Dies entspräche pro Jahr einer Gesamtprüfquote von 0,5 Prozent.¹² Bei aktuell 16.000 Aufträgen und Konzessionen ist das deutlich zu wenig. Hinzukommt, dass für die Prüfstelle nur noch acht Planstellen vorgesehen sind. Im BTTG a.F. waren es hingegen 15 Planstellen – bei gleichem Prüfungsumfang!¹³ Wir bezweifeln, dass die Prüfstelle ihrem gesetzlichen Auftrag so nachkommen kann. Ein sorgsamer Umgang mit Haushaltsmitteln ist nicht gewährleistet. **Das wird dem Anspruch der Bundesregierung an effektiven Kontrollen zur Durchsetzung der Ansprüche betrogener und hintergegangener Arbeitnehmer*innen und der Einhaltung von Tarifverträgen und Rechtsverordnungen zur Verwirklichung der Ziele des BTTG bei weitem nicht gerecht. Verstöße gegen das BTTG als Gesetzesrecht des Bundes müssen kontrolliert und geahndet werden.**

Ebenfalls fehlt es an einem Anforderungs- und Informationsrecht der Prüfstelle gegenüber dem Bundesauftraggeber. Nur durch eine Gesamtübersicht wäre die Prüfstelle in der Lage, strukturierte und nachhaltige Erkenntnisse über Branchen zu gewinnen. Durch diesen risikobasierten Ansatz würden entsprechende branchenspezifische Schwerpunkte gesetzt und die Effizienz der eingesetzten Ressourcen der Prüfstelle würde deutlich erhöht.¹⁴

Die Prüfstelle selbst darf zudem keine Sanktionen verhängen (vgl. Abs. 3). Sie teilt dem Bundesauftraggeber das Ergebnis ihrer Kontrollen mit und spricht lediglich eine rechtsunverbindliche Handlungsempfehlung aus. Erfahrungen aus den Bundesländern mit Prüfstellen und aus dem Ausland zeigen, dass allein eine Handlungsempfehlung gegenüber dem Auftraggeber noch keine Sanktionierung des Auftragnehmers entfalten muss. Denn bei Sanktionen durch die Vergabestellen sind Interessenskonflikte vorprogrammiert (Kosten- und Zeitdruck des Auftraggebers). **Deshalb sollte die Prüfstelle ermächtigt werden, bei anlassbezogenen und stichprobenartigen Kontrollen Sanktionen im Sinne von § 13 BTTG-E**

¹² Vgl. BTTG, BT-Drs. 21/1941, a.a.O., S. 29.

¹³ Vgl. BTTG, a.F., a.a.O., S. 26.

¹⁴ vgl. Jaehrling/Böhringer, Förderung Guter Arbeit durch öffentliche Auftragsvergabe in der Gebäudereinigung und im Wach- und Sicherheitsgewerbe – PROCURFAIR Länderbericht Deutschland, 2024, S. 41 ff.

auszusprechen.¹⁵ Auf jeden Fall ist die Prüfstelle über das Ergebnis ihrer Handlungsempfehlung in Kenntnis zu setzen. Werden Handlungsempfehlungen nicht umgesetzt, ist dies gegenüber der Prüfstelle zu begründen.

Nicht zuletzt sind betroffene Arbeitnehmer*innen von Auftragnehmern, deren Nachunternehmern und Verleihern über das Ergebnis der Prüfung zu informieren und sollten zusätzlich einen entsprechenden Auskunftsanspruch haben. Insbesondere müssen Arbeitnehmer*innen darüber in Kenntnis gesetzt werden, ob sich nach Erlass des Verwaltungsaktes nach § 13 BTTG-E ein individueller, einklagbarer und vollstreckbarer Anspruch vor einem deutschen Arbeitsgericht nach § 15 BTTG-E ergibt.

Zu § 9 (Nachweispflicht):

Die Nachweispflicht des Auftragnehmers über die Einhaltung des Tariftreueversprechens ist notwendig, damit die Prüfstelle Bundestariftreue Kontrollen durchführen kann. Warum Nachunternehmer und Verleiher von der Nachweispflicht ausgenommen wurden, ist absolut nicht nachvollziehbar – dies lässt das Ziel einer Tariftreueverpflichtung leerlaufen. Im Kabinettsentwurf (alt) war diese noch vorgesehen. Wir lehnen diese Einschränkung entschieden ab. Wie die Prüfstelle etwaige Verstöße von Nachunternehmen und Verleihern, ohne dass diese Nachweispflichten erfüllen müssen, effektiv kontrollieren und nachweisen soll, bleibt völlig unklar. Auch die Einklagbarkeit der entgangenen Nettoentgeltansprüche der betroffenen Arbeitnehmer*innen würde somit ad absurdum geführt. Die Rentenversicherungsträger wären ebenfalls kaum in der Lage, die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge nachzufordern. Ein Schaden, den am Ende die Allgemeinheit zu tragen hat. Zudem ist Missbrauch vorprogrammiert: Für den Auftragnehmer genügt es, einen bloßen Nachunternehmer einzusetzen, um die Tariftreueverpflichtung zu umgehen. Diese Praxis ist bereits seit vielen Jahren am Bau die Regel. Ebenfalls genügt es, (legale) Arbeitnehmerüberlassung durch den Nachunternehmer zu betreiben. Die Streichung des § 9 Abs. 2 (alt) BTTG-E muss rückgängig gemacht werden. Die Norm lautete:

„(2) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, 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 mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass sie ihre Pflicht nach § 4 Absatz 1 erfüllen, und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen.“¹⁶

¹⁵ So konnten anlassbezogene Kontrollen in § 8 Abs. 4 des Referentenentwurfs vom 24. Oktober 2024 noch durch die Prüfstelle selbst sanktioniert werden. Auch diese Regelung ist weggefallen.

¹⁶ Vgl. BTTG-E, a.F., a.a.O., S. 12.

Wer Nachunternehmer und Verleiher einsetzt, muss erst recht für die Einhaltung und Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften Sorge tragen – **einen Freifahrtschein für die Umgehung der Tariftreuepflicht darf es nicht geben!**

Ohne Dokumentationspflichten sind Arbeitnehmer*innenschutzrechte und entsprechende gesetzliche Regelungen faktisch nicht kontrollierbar und laufen ins Leere. Bei Nachweis- und Dokumentationspflichten von überflüssiger Bürokratie zu sprechen, offenbart, welchen Stellenwert Arbeitnehmer*innenrechte bei einigen Arbeitgeberverbänden mittlerweile genießen.

Zu § 10 (Zertifizierungsverfahren; Verordnungsermächtigung)

Das Präqualifizierungsverfahren (PQ) ist ein Instrument, um den Aufwand für Auftragnehmer bei der Erbringung von Nachweispflichten nach § 9 BTTG-E möglichst gering zu halten. Insofern begünstigt § 10 BTTG-E mittelbar eine Stärkung der Geltungskraft von Tarifverträgen. **Auftragnehmer und Bieter*innen können dadurch tatsächlich erheblich von Nachweispflichten entlastet werden.**

Bislang richtet sich die PQ-Prüfung nach den Eignungskriterien gem. [§ 122 Abs. 2 GWB](#) bzw. in den Vergabeverordnungen gem. [§§ 45 VgV](#), [35 UVgO](#) und 6a VOB/A. Die Zertifizierung der Tariftreue ist derzeit noch kein Merkmal der Präqualifizierung. Die Tariftreue ist bisher kein Eignungskriterium im Sinne des § 6 a VOB/A und auch kein Ausführungskriterium. **Daher sind die Regelungen in der VOB/A (in Verbindung mit der noch zu erlassenden Rechtsverordnung nach § 10 Abs. 3 BTTG-E) entsprechend anzupassen: Die Tariftreue muss Teil der PQ-Prüfung werden, und zwar mindestens als Ausführungskriterium, idealerweise aber schon als Eignungskriterium.** In diesem Rahmen sollten originär tarifgebundene Mitglieder ihre Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband nachweisen. Nicht tarifgebundene Unternehmen sollten hingegen darlegen, wie viele Arbeitnehmer*innen mit welchem Zeitanteil in welcher Entgeltgruppe eingesetzt werden, zuzüglich der sich daraus ergebenden Bruttolohn-Kalkulation. Die Lohnkalkulation ist vor Erteilung eines Zertifikats von der PQ-Stelle auf ihre Plausibilität zu überprüfen. Nur so werden die PQ-Stellen in die Lage versetzt, **dass bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen tatsächlich Tariflöhne gezahlt werden.**

Ferner ist im Sinne der Regelungsintention zu begrüßen, dass nach § 10 Abs. 2, Satz 3 BTTG-E zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher nicht von den anlassbezogenen Kontrollen ausgenommen werden dürfen.

Zu § 11 (zivilrechtliche Sanktion):

Die zwischen Bundesauftraggeber und Auftragnehmer vertraglich zu vereinbarenden Vertragsstrafe ist richtig. Wir würden es jedoch begrüßen, wenn die Vertragsstrafen bei einem einmaligen Verstoß, wie in einigen Bundesländern, auf

maximal fünf Prozent des Vertragswerts festgelegt würden. Nur hohe Bußgelder und Strafen erzeugen eine abschreckende Wirkung. Statt der bisherigen verpflichtenden Formulierung, dass der Bundesauftraggeber Vertragsstrafen zu vereinbaren hat, ist an dieser Stelle eine „Soll“-Regelung getreten. Dies widerspricht dem Grundgedanken dieser Norm.

Zu § 12 (Nachunternehmerhaftung):

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die im Gesetzentwurf gewählte Nachunternehmerhaftung entschieden ab. Der Auftragnehmer haftet zunächst nach § 12 Satz 1 BTTG-E gegenüber den Arbeitnehmer*innen von Nachunternehmern und Verleihern auf das diesbezügliche Nettoentgelt wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Das bedeutet, der Auftragnehmer muss insofern die (nicht befriedigten) Ansprüche dieser Beschäftigten ausgleichen. Durch Satz 3 kann sich der Auftragnehmer von seiner Bürgerpflicht jedoch befreien, soweit er eine PQ-zertifizierte Nachunternehmerkette einsetzt und kein Insolvenzverfahren über das Vermögen der Nachunternehmer eröffnet worden ist. **Dadurch besteht eine Missbrauchsgefahr durch den Einsatz von Nachunternehmerketten.**

So dürfte faktisch ausgeschlossen sein, dass betroffene Arbeitnehmer*innen beim Hauptauftragnehmer ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen können. Nur wenn der Auftragnehmer auch bei Verstößen seiner Nachunternehmer bzw. Verleiher direkt haftbar gemacht werden kann, ist eine wirksame und umfassende Nachunternehmerhaftung gesichert. Es darf deshalb keine derartige Haftungsfreistellung des Auftragnehmers geben.

Aus Satz 3 ergibt sich ein zusätzliches Problem unterschiedlicher Haftungsregime: Die Haftung des Auftragnehmers für das Mindestentgelt nach § 14 AEntG bzw. § 13 MiLoG besteht weiter fort. Nicht abgesichert wäre mit der Exkulpationsmöglichkeit in § 12, Satz 3 BTTG-E die Differenz zwischen dem Mindestentgelt (Nettoentgelt) nach diesen Vorschriften und dem ggf. höheren Tariflohn nach einer Rechtsverordnung gem. § 5 BTTG-E. Dies führt zu Rechtsunsicherheit.

Wir fordern deshalb eine Streichung von Satz 3 und eine mit § 14 AEntG bzw. § 13 MiLoG kongruente Regelung der Nachunternehmerhaftung für das Entgelt nach dem BTTG.

Zu § 13 (Feststellung von Verstößen):

Wir begrüßen, dass Verstöße gegen die Tariftreue grundsätzlich vertraglich zu sanktionieren sind. Die konkrete Formulierung in der Praxis halten wir aber nicht für zielführend. Die Definitionen eines Verstoßes „in erheblichem Maße“ als unbestimmter Rechtsbegriff nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 sowie Nr. 2a und b BTTG-E eröffnet bei der Feststellung von Verstößen einen zu großen Ermessensspielraum: Es wird davon ausgegangen, dass 90 Prozent der

erlassenen Verwaltungsakte gerichtlich angegriffen werden.¹⁷ Die Verwaltungsakte müssen rechtssicher sein, um Klagemöglichkeiten deutlich einzuschränken – gerade um auch die Effizienz der Prüfstelle nicht zu gefährden. Hierzu sollten klar definierte Kriterien für die Normverstöße des § 13 BTTG-E gefasst werden.

Die Formulierung des § 13 Abs. 2 Satz 1 BTTG-E birgt zudem die erhebliche Gefahr, dass Sanktionen nach § 11 des BTTG-E ins Leere laufen. Daran ändert auch Satz 2 nichts. Denn laut Begründung ist „ein Verstoß für Nachunternehmer oder Verleiher gegen § 4 Abs. 1 oder 3 BTTG-E nicht schuldhaft, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession einsetzt“. Genau dieser Fall dürfte jedoch häufig eintreten. Hierzu tragen intransparente Subunternehmerketten mittels Werk- und freien Dienstverträgen bei. Diese werden schon jetzt systematisch genutzt, um Kontrollen zu erschweren und die Beweisführung zu verhindern. Das tatsächliche oder vermeintliche Nichtwissen von Nachunternehmern oder Verleihern darf aber in keinem Fall dazu führen, dass Arbeitnehmer*innen um ihre Ansprüche gebracht werden und Verstöße durch die Prüfstelle nicht geahndet werden können. Die Norm untergräbt nicht zuletzt das mit § 12 verfolgte Ziel im Rahmen der Nachunternehmerhaftung. **Für Abhilfe würde insoweit eine deutliche Einschränkung von Untervergabeketten sowie eine Beweislastumkehr sorgen.**

Zu § 14 (Fakultativer Ausschlussgrund):

Wir begrüßen die Ausschlussfrist von der Teilnahme an öffentlichen Aufträgen von bis zu drei Jahren. Die Regelung knüpft an [§ 124 GWB](#) (Fakultativer Ausschlussgrund) sowie an [§ 125 GWB](#) (Selbstreinigung) an. Laut Begründung zu § 14 Abs. 1 BTTG-E soll, anders als nach [§ 124 GWB](#), eine Vergabesperre (Ausschluss) im Regelfall erfolgen. Nur in atypischen Fällen oder aus wichtigen Gründen kann vom Ausschluss abgesehen werden. Diese Regelfallannahme begrüßen wir ausdrücklich.

Zu § 16 Übergangsregelungen:

Die Bundesregierung wird gebeten, zu prüfen, ob es für auf einer Rahmenvereinbarung beruhende Einzelaufträge nach [§ 103 Abs. 5 GWB](#) hinsichtlich der Anwendung des BTTG einer Klarstellung bedarf: Aus unserer Sicht muss gewährleistet sein, dass bei bereits vor Inkrafttreten des BTTG abgeschlossenen Rahmenverträgen mit einer Laufzeit über mehrere Jahre bei der Vergabe von Aufträgen für soziale und andere besondere Dienstleistungen ([§ 65 Abs. 2 VgV](#)) oder im Unterschwellbereich ([§ 15 Abs. 4 UVgO](#)) Einzelaufträge ab dem Tag des Inkrafttretens unter dessen Anwendungsbereich fallen.

¹⁷ Vgl. BTTG, BT-Dr. 21/1941, a.a.O., S. 31.

Zu den Folgeänderungen:

Artikel 4 (Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen – GWB):

Zu Nummer 1:

Das BTTG wird in den Geltungsbereich des § 124 Abs. 2 GWB aufgenommen. Dies begrüßen wir ausdrücklich.

Zu Nummer 2:

Ein weiterer Ausnahmetatbestand vom BTTG findet sich in der neuen Norm [§ 129 Abs. 2 GWB](#). Diesen Ausnahmetatbestand lehnen wir ab. Arbeitnehmer*innenrechte müssen nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gewahrt bleiben. Die Tariftreuepflicht darf nicht mit dem Argument, Arbeitnehmer*innenschutzrechte seien aufgrund unabwendbarer Krisen oder Kriegsfälle entbehrlich, entfallen. Dies gilt umso mehr, als durch die Formulierung dem einzelnen Auftraggeber ein Ermessensspielraum erteilt wird, da es sich um keine abschließende Formulierung oder ausreichende Definition einer Krisensituation handelt. Wir lehnen diese Regelung deshalb ab.

Zu Artikel 5 (Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes – WRegG):

Zu Nummer 1:

Die Anbindung des BTTG an das Wettbewerbsregister begrüßen wir. So soll auf Grundlage der durch die Prüfstelle festgestellten Verstöße nach § 13 Abs. 1 BTTG-E sichergestellt werden, dass die im Register eingetragenen Auftragnehmer von einem Vergabeverfahren auszuschließen sind.

Zu Nummer 2:

Dass die Speicherung von personenbezogenen Daten nach § 3 Abs. Nr. 5 (neu) WRegG-E im Falle der durch die Prüfstelle rechtskräftig ergangenen Verwaltungsakte nicht erfolgen soll, überzeugt aus mehreren Gründen nicht: Erstens ist es insbesondere im Baugewerbe gängige Praxis, dass Bauunternehmen nach festgestellten Verstößen Insolvenz anmelden, um unter neuem Namen weiterzuarbeiten. Werden personenbezogene Daten natürlicher Personen nicht gespeichert, führt dies dazu, dass es für den öffentlichen Auftraggeber nicht mehr nachvollziehbar ist, ob es sich beim Auftragnehmer nicht doch um das gleiche Unternehmen unter neuem Namen handelt. Zweitens erscheint vor dem Hintergrund einer begangenen Ordnungswidrigkeit oder Straftat die Speicherung der Daten keinesfalls unverhältnismäßig. **Es ist deshalb weder nachvollziehbar und überzeugend noch in der bisherigen Logik des WRegG begründet, warum an dieser Stelle vom BTTG abgewichen wird. Die Nr. 2a und b gehören gestrichen.**