



Wortprotokoll der 9. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 3. November 2025, 16.00 Uhr

Paul-Löbe-Haus

Sitzungssaal E 200

Amtierender Vorsitzender: Bernd Rützel, MdB

Öffentliche Anhörung

Einzigiger Tagesordnungspunkt

Seite 3

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

BT-Drucksache 21/1941

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Verkehrsausschuss

Haushaltsausschuss (§ 96 GO)

**Teilnehmende Mitglieder des Ausschusses**

Fraktion	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Aumer, Peter Carstensen, Sandra Düber, Dr. Hülya Oellers, Wilfried Seitz, Nora	
AfD	Becker, Carsten Goßner, Hans-Jürgen	
SPD	Dieren, Jan Klose, Annika Rützel, Bernd	Michel, Kathrin
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Grau, Prof. Dr. Armin Lang, Ricarda Paus, Lisa	Stein, Sandra
Die Linke		Meiser, Pascal

Teilnehmende Abgeordnete aus mitberatenden Ausschüssen

Ausschuss	Name	Fraktion
Ausschuss für Wirtschaft und Energie	Winkelmeier-Becker, Elisabeth	CDU/CSU

Sachverständige**Verbände/Institutionen**

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.)

Marcel Bieniek (Dienstgeberseite der Caritas)

Axel Jochim (Deutsche Rentenversicherung Bund)

Oliver Hilburger (Zentrum – Die alternative Gewerkschaft e. V.)

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Antonius Allgaier (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)

Dr. Ghazaleh Nassibi (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)

Einzelsachverständige

Prof. Dr. Rüdiger Krause

Dr. Karen Jaehrling



Einzigster Tagesordnungspunkt

Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

BT-Drucksache 21/1941

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Sehr verehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen auf der Tribüne und alle, die zugeschaltet sind, ich begrüße Sie alle herzlich zu unserer heutigen zweiten Anhörung. Wir hatten schon eine, jetzt um 16 Uhr geht es um das Tariftreuegesetz. Ich begrüße herzlich unsere parlamentarische Staatssekretärin, Frau Katja Mast. Willkommen. Gegenstand dieser Anhörung ist der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) auf Bundestagsdrucksache 21/1941. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen gesammelt auf Ausschussdrucksache 21(11)38 vor. Wir möchten heute hören, wie Sie diesen Gesetzentwurf beurteilen. Der Ablauf in dieser Legislaturperiode ist wie folgt: Wir haben neun Blöcke mit jeweils acht Minuten Redezeit. Bitte achten Sie auf die Zeit. Acht Minuten, dann kann man den Satz noch zu Ende führen, aber dann ist Schluss. Die Reihenfolge ist CDU/CSU, dann kommt die AfD, dann die SPD, dann BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Die Linke, dann wieder die CDU/CSU, AfD, SPD und CDU/CSU. Zum Schluss haben wir eine freie Runde von zehn Minuten für alle Fraktionen. Wir wollen die Zeit effektiv nutzen, deswegen bitte: konkrete Fragen, konkrete Antworten. Deswegen haben wir auf mündliche Stellungnahmen verzichtet. Schriftlich liegen sie vor und es gibt genügend Raum, um die Fragen zu beantworten. Ich rufe Sie jetzt einzeln auf und begrüße Sie herzlich: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Herr Wolf. Seien Sie willkommen. Von der Dienstgeberseite der Caritas, Herr Marcel Bieniek. Hallo, grüß Gott. Von der Rentenversicherung, Herr Axel Jochim. Schön, dass Sie da sind. Vom Zentrum - Die Alternative Gewerkschaft e. V., ist uns per Videokonferenz zugeschaltet Herr Oliver Hilburger. Sie können uns hören. Schön, dass Sie dabei sind. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Herr

Stefan Körzell. Hallo, grüß Gott. Von der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar und Umwelt, Herr Antonius Allgeier und Frau Dr. Nassibi. Herzlich willkommen. Als Einzelsachverständiger ist auch per Videokonferenz zugeschaltet Herr Professor Dr. Rüdiger Krause. Und ich heiße Frau Dr. Karen Jaehrling willkommen. Wir übertragen die heutige Anhörung im Parlaments-TV. Es wird aufgezeichnet. Es bleibt auf den Seiten der Mediathek stehen und abrufbar. Deswegen sind auch Bild- und Tonaufnahmen hier von der Tribüne untersagt. Wir beginnen nun mit unserer Fragerunde. Da beginnt die CDU/CSU. Herr Oellers, bitte.

Abg. Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Herr Wolf, das Tariftreuegesetz. Der Entwurf liegt vor. Welche Auswirkungen erwarten Sie für die Wirtschaft? Welche Änderungen halten Sie für erforderlich, um gegebenenfalls negative Auswirkungen abzuschwächen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Ich könnte es jetzt grob zusammenfassen und sagen, wahrscheinlich wäre die beste Entscheidung, zumindest diesen Gesetzentwurf nicht zu verabschieden und eine allenfalls deklaratorische Tariftreue umzusetzen, die auch mit dem Koalitionsvertrag vereinbar wäre. Ich glaube, die empfindlichste Auswirkung wird die mit dem Gesetzentwurf zu erwartende Bürokratie sein. Das heißt, die Nachweispflichten, die ganzen Umsetzungsobliegenheiten, die Kontrollen über Nachunternehmer und Ähnliches. Wenn man im Einzelnen Punkte aufrufen will, und ich will mich beschränken, wäre es ganz sicher sinnvoll, den Schwellenwert deutlich zu erhöhen. Es wäre ebenso geboten wie das in vielen anderen Tariftreuegesetzen in den Ländern der Fall ist, Lieferleistungen auszunehmen. Denn gerade solche Lieferleistungen haben Auswirkungen, die man am Ende nicht richtig abschätzen kann. Es stellen sich Fragen, wie das mit Leistungen ist, die aus dem europäischen Ausland in die Bundesrepublik übertragen werden. Dann sollte vor allen Dingen auch, und dieses Modell haben wir auch in anderen Fällen, um einen wesentlichen Punkt zu nennen, der Antrag notwendigerweise zum Schutz



der Koalitionsfreiheit von beiden Tarifvertragsparteien gestellt werden. Das haben wir so bei der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), und das haben wir im Arbeitnehmerentsendegesetz. Niemandem leuchtet es ein, warum hier der Antrag nur einer Seite ausreichen soll. Das wären einige Beispiele, die sicherlich dazu führen würden, etwas Druck aus diesem Entwurf herauszunehmen. Denn eines ist auch klar, gerade kleinere und mittlere Unternehmen werden sich aus dem Bieterverfahren zurückziehen. Ich traue mich, so weit zu gehen, zu sagen, sie werden sich zurückziehen müssen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Carstensen, bitte.

Abg. **Sandra Carstensen** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Wolf. Ich bleibe gerne noch einmal kurz bei Ihnen. Welche konkreten bürokratischen Hürden sehen Sie durch das Gesetz auf Unternehmen zukommen? Wie könnte der Nachweis-, Prüfungs- und Kontrollaufwand im Zusammenhang mit der Tariftreue reduziert werden? Und inwiefern sehen Sie die Tariftreuevorgaben als Eingriff in die durch das Grundgesetz garantierte Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit? Sie deuteten das an. Danke.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Auch für diese Frage vielen Dank. Ich glaube, der schwerwiegendste Eingriff ist tatsächlich der Umstand, dass die für Tariftreue einzuhaltenden Tarifverträge, diese erstreckten Tarifverträge, bestehende Tarifverträge verdrängen können. Das haben wir bei der AVE nicht, zumindest nicht im Regelfall, wenn es nicht um Sozialkassen geht. Das ist eine Sondersituation, die kann man nicht hochrechnen. Gerade bei Haustarifverträgen muss man sich das vorstellen. Ein Unternehmen schließt mit Mühe einen Sanierungstarifvertrag, und in dem Augenblick kommt plötzlich die Tariftreue um die Ecke, und der Sanierungstarifvertrag ist damit am Ende. Das ist ein gravierender Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit. Aber ich weiß, dass einige hier im Saal die negative Koalitionsfreiheit, die für mich sehr wichtig ist, nicht ganz so hoch hängen. Aber es ist auch ein wahnsinniger Eingriff in die positive Koalitionsfreiheit, denn mein bestehender Tarifvertrag wird zur Seite geschoben, weil das in der Gesetzessystematik so vorgesehen ist. Bei der Frage, wie könnte man

etwas Bürokratie herausnehmen, ich hatte es schon gesagt, man kann die Überprüfungsobliegenheiten für den einzelnen Arbeitgeber hinsichtlich seiner Nachunternehmer zum Beispiel zurückführen. Man könnte für die Tariftreue eine einfache Selbsterklärung ausreichen lassen, stärker anlass- und verschuldensabhängige Kontrollmöglichkeiten einführen. All das wären Wege, dazu die Tariftreue etwas unbürokratischer zu machen. Aber das löst, um es nochmal zu unterstreichen, das Grundproblem nicht. Das Grundproblem lautet: Ausschluss kleinerer und mittlerer Betriebe und das Grundproblem lautet: Eingriff in die Koalitionsfreiheit, in die negative wie in die positive.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Wolf. Wer macht weiter? Herr Oellers, bitte schön.

Abg. **Wilfried Oellers** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an die Caritas. An der Stelle möchten wir gerne das kirchliche Arbeitsrecht, die Selbstverwaltungsautonomie, einmal beleuchten. Wie weit sehen Sie durch das Tariftreuegesetz Ihren Bereich tangiert und welche Auswirkungen hat das möglicherweise auch auf Ihre bestehenden Tarifverträge, die Sie haben?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Bieniek.

Marcel Bieniek (Dienstgeberseite der Caritas): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, Herr Abgeordneter, für die Frage. In der Tat ist es wichtig zu beachten, dass das Ziel des Gesetzes, den Verdrängungswettbewerb zulasten tarifgebundener Unternehmen zu unterbinden, dass das mit dem vorliegenden System, wie es durch diesen Entwurf geprägt ist, nicht erreicht wird, wenn man den großen Bereich der kirchlichen Wohlfahrtsverbände, der nun einmal in der Sozialbranche, in der Wohlfahrtsbranche, existiert, wenn man diesen Bereich, wie es mit dem Gesetzentwurf passiert, komplett negiert. Denn für eine Rechtsverordnung kommen nur weltliche Tarifverträge infrage und eben nicht kirchliche Tarifwerke, auch genannt Arbeitsvertragsrichtlinien, die in paritätisch besetzten Kommissionen zustande kommen und damit auf einem vom Bundesverfassungsgericht, vom Grundgesetz legitimierten Alternativweg zu dem, was im weltlichen Bereich passiert. Wenn dieser Bereich komplett negiert wird, das Kirchliche in der Sozialbranche, fällt viel von



dem weg, was diesen Bereich prägt. Deswegen ist unser Anliegen, dass die kirchlichen Tarifwerke weltlichen Tarifwerken gleichgestellt werden – ich denke, ich spreche hier nicht nur für die Caritas, sondern auch für die Diakonie, mit zusammen über 1,4 Millionen Beschäftigten in Deutschland, ich spreche für diese beiden konfessionellen Wohlfahrtsverbände. Es wäre es sehr wichtig, die Anerkennung, die Gleichstellung von Tarifverträgen mit kirchlichen Tarifwerken im Gesetz zu erreichen. Das heißt, dass auch unsere Tarifwerke für eine Rechtsverordnung nach dem Bundestariftreugesetz infrage kommen, sodass dies auch als Standard festgesetzt werden kann. Im Übrigen an dieser Stelle auch das Thema Bürokratie. Wir müssen auch den Aufwand für die Tarifgebundenen beachten und müssen deshalb auch über die Frage sprechen, was nun mit Tarifgebundenen ist und ob es nicht einfach ausreicht, wenn diese einfach sagen, wir wenden Tarif an und dann ist gut, dann können sie auch an diesem Bieterverfahren teilnehmen. Aber dazu vielleicht noch mehr in einer anderen Runde. Danke.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Wir kommen zur Runde der AfD. Herr Goßner.

Abg. **Hans-Jürgen Goßner** (AfD): Herr Vorsitzender, vielen Dank. Meine erste Frage richtet sich an den Vertreter der BDA und an den Vertreter der Gewerkschaft Zentrum. Der Gesetzentwurf sieht einen Schwellenwert von 50 000 Euro vor und die Vertreter des DGB beispielsweise sind der Ansicht, dass der Schwellenwert zu hoch ist, der müsste noch abgesenkt werden. Meine Frage dazu: In der Stellungnahme des Zentrums heißt es im Gegenteil, dass der Auftragswert von 50 000 Euro zu gering angesetzt sei und insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen und deren Beschäftigten überproportional hohe bürokratische Hürden auferlegt. Auch in der Stellungnahme der BDA heißt es, dass der Schwellenwert mit 50 000 Euro zu niedrig angesetzt sei. In einigen Bundesländern seien nämlich wegen der Komplexität und wegen der hohen bürokratischen Belastungen, die durch die vergaberechtlichen Anforderungen entstehen, die Schwellenwerte unlängst sogar erhöht worden. Genau diese bürokratische Belastung, die man damit vermeiden wollte, würde sich durch die Regelungen im Gesetzentwurf im Gegenteil noch erhöhen. Könnten vielleicht die Vertreter der BDA und der

Gewerkschaft Zentrum dazu noch näher ausführen? Vielen Dank.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Wer soll beginnen? BDA? Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vielen Dank. Ich kann es kurz machen. Ja, für uns ist der Schwellenwert deutlich zu niedrig angesetzt. Das betrifft zwar nicht alle Aufträge des Bundes. Diese Diskussion wurde vor einiger Zeit geführt, das ist richtig. Aber vom Auftragsvolumen fasst es eine fast überwältigende Zahl von mehr als 90 Prozent, wenn ich es richtig sehe. Deswegen halte ich diesen Schwellenwert tatsächlich in der Höhe für falsch. Die richtige Lösung wäre, Lieferleistungen rauszunehmen und für Werkverträge und Dienstverträge einen deutlich höheren Schwellenwert anzusetzen, auch um unglückliche Wettbewerbssituationen, die es sonst mit dem EU-Ausland geben kann, zu vermeiden.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Wolf. Herr Hilburger.

Oliver Hilburger (Zentrum – Die alternative Gewerkschaft e. V.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Es ist so, es wurde schon angesprochen, dass die mittleren und kleinen Unternehmen eine proportional viel größere Belastung haben, die Kosten umzulegen. Es ist zu befürchten, wurde von einigen Vorrednern schon angesprochen, dass die sich vom Markt zurückziehen müssen. Das führt dazu, dass größere Unternehmen, die sich das eher noch leisten können, einen immer größeren Wettbewerbsvorteil kriegen. Das ist also das Gegenteil von dem, was man mutmaßlich mit dem Tariftreugesetz erreichen möchte, dass zum einen die Beschäftigten vernünftige Arbeitsbedingungen vorfinden. Und die sind natürlich sehr stark auch in mittelständischen Unternehmen vorzufinden. Von daher ist zu erwarten, dass es zu einem Verdrängungswettbewerb zugunsten größerer Unternehmer führen wird.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Hilburger, vielen Dank. Herr Goßner, bitte.

Abg. **Hans-Jürgen Goßner** (AfD): Der Gesetzentwurf zielt nach eigener Darstellung auf eine Stärkung der Tarifbindung und eine Stärkung der Tarifaufonomie. Der DGB bescheinigt der Bundesregierung in seiner Stellungnahme, der



Gesetzesentwurf sei ein wichtiger Baustein für die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie und sei eine langjährige Forderung des DGB. Was gut für den DGB ist, muss aber nicht unbedingt gut für die Tarifautonomie und Tarifbindung sein. Herr Hilburger, in der Stellungnahme des Zentrums heißt es, so fasse ich es zusammen, dass die durch den Gesetzesentwurf untermauerte faktische Monopolstellung des DGB ein deutscher Sonderfall sei. Im europäischen Ausland gäbe es erfolgreiche Gegenbeispiele. Herr Hilburger, können Sie da noch etwas näher dazu ausführen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Bitte schön, Herr Hilburger.

Oliver Hilburger (Zentrum – Die alternative Gewerkschaft e. V.): Herr Vorsitzender, Herr Abgeordneter, vielen Dank. Die Absicht, die Situation für Beschäftigte durch Tarifverträge zu verbessern, hört sich im ersten Moment plausibel an. Wenn man Statistiken bedient, dann sind meistens Beschäftigte mit Tarifverträgen bessergestellt. Das führt aber nicht zwangsläufig zu dem Bild, dass das zu einer höheren Tarifautonomie und zu einer höheren Tarifbindung führt. Im Gegenteil. Man kann beobachten, die letzten Jahre und Jahrzehnte war es ein negativer Trend und mit Blick auf das europäische Ausland ist das Stichwort Gewerkschaftspluralismus. Nehmen wir Italien als Beispiel mit mehreren unterschiedlichen Gewerkschaften, die sich für gleiche Branchen und Betriebe zuständig erklären. Da gibt es den Wettbewerb der guten Ideen. Wir haben durch das Tarifeinheitsgesetz jetzt schon die kuriose Situation, dass damit, faktisch gesehen, den großen Gewerkschaften, namentlich den DGB-Gewerkschaften, eine Sonderstellung eingeräumt wird, eine faktische staatliche Monopolisierung, weil man gar keine neue Gewerkschaft mehr gründen kann. Es wurde vorhergesagt, kleinere Gewerkschaften, Berufsgewerkschaften, möglicherweise Spartengewerkschaften, aber auch gleich neu entstehende Gewerkschaften in neuen Branchen werden sich nicht mehr über das Tarifeinheitsgesetz mit Tarifverträgen auszeichnen können und damit eine soziale Mächtigkeit herstellen können, sondern müssen das auf einem anderen Weg versuchen. Über das Tariftreuegesetz wird die fehlerhafte Festlegung dieser Einheitsgewerkschaft im DGB manifestiert, weil dadurch noch weniger die Möglichkeit besteht, für kleinere Gewerkschaften mittels Haustarifverträgen – wurde vorher

erwähnt – für sich zu werben. Über diese Repräsentation werden sie mutmaßlich verdrängt, zumal sie nicht antragsberechtigt sind. Am Ende wird genau dieser Status festgefroren, und das führt unserer Ansicht nach nicht dazu, dass es eine höhere Akzeptanz unter den Beschäftigten für Gewerkschaften gibt und möglicherweise auch für Arbeitgeber, die ganz andere Tarifentwicklungen mitgehen würden, die aber festgezurr in der großen DGB-Sicht sind und damit dann entweder aus dem Arbeitgeberverband ausscheiden und sich dem Ganzen entziehen. Ja, das sind frische Ideen. Eine pluralistische Gewerkschaftsbewegung ist sicherlich die richtige Antwort.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Goßner, bitte.

Abg. **Hans-Jürgen Goßner** (AfD): Jetzt geht aus dem Gesetz hervor, dass gewisse Stellen eingerichtet werden sollen, um ein Monitoring durchzuführen. Von Clearingstellen ist die Rede. Wie sollte denn, Herr Hilburger, so eine Clearingstelle besetzt sein? Sollten das feste Sitze sein oder in einer Art Rotation besetzt werden, damit Nicht-DGB-Gewerkschaften, wenn wir so etwas ausgeprägt gerade gehört haben, verlässlich eingebunden werden?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Hilburger, bitte kurze Antwort.

Oliver Hilburger (Zentrum – Die alternative Gewerkschaft e. V.): Ich sehe die Zeit. Ich mache es kurz. Ein rollierendes System wäre sicherlich transparenter und besser, weil unterschiedliche Gedanken hereinkommen und sich das Ganze auch nicht monopolisiert.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann gehen wir in die nächste Runde. Das ist die der SPD. Frau Klose, bitte.

Abg. **Annika Klose** (SPD): Vielen Dank. Meine Frage geht an die tatsächliche Interessenvertretung der Beschäftigten Deutschlands, an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Die Tarifbindung in Deutschland ist seit Jahren rückläufig. Herr Körzell, in einigen der vorliegenden Stellungnahmen wird angezweifelt, dass das Bundestariftreuegesetz dem Ziel der Koalitionspartner, die Tarifbindung zu stärken, gerecht werden würde. Ist die Einführung des Bundestariftreuegesetzes aus Ihrer Sicht ein geeignetes Mittel, um Tariftreue zu stärken? Welche Folgen erwarten Sie für die Beschäftigten?



Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Herzlichen Dank, Frau Abgeordnete, für die Frage. Selbstverständlich gehen wir davon aus, dass das Bundestariftreuegesetz das Tarifvertragssystem stabilisiert und stärkt. Wir müssten hier heute nicht sitzen, wenn wir die gleiche Tarifbindung wie in den skandinavischen Ländern hätten. Da müssten wir auch nicht über einen allgemeinen Mindestlohn reden und über eine Mindestausbildungsvergütung. In diesen Ländern haben wir eine Tarifbindung, die bei 90 Prozent liegt. Da machen die Sozialpartner das, womit sie das Gesetz auch beauftragt hat, nämlich ihre Sachen eigenständig zu regeln. Die Frage: Führt das zu einer höheren Tarifbindung? Ich bin viel im Land unterwegs. Ich kann Ihnen sagen, ich habe schon zwei erste Unternehmen im letzten Jahr getroffen – es ist nicht so, dass wir erst in diesem Jahr über die Bundestariftreue reden, sondern auch im letzten Jahr schon über die Bundestariftreue gesprochen haben –, die absichtlich in die Tarifbindung zurückgegangen sind, weil sie von vielen öffentlichen Aufträgen leben und sagen, ich erspare mir dann sehr viel, indem ich anschließend von meinem Arbeitgeberverband und die Beschäftigten auf der Beschäftigtenseite von ihrer Gewerkschaft bestätigt bekommen, dass sie tarifgebunden sind, dann ist meine Nachweispflicht erfüllt. Das zeigt, wenn das Gesetz richtig angewandt wird, kann es durchaus dazu führen, dass das Tarifvertragssystem gestützt wird. Wir reden über Investitionen in den nächsten Jahren von rund 40 Milliarden Euro. Mit dem Sondervermögen wird das noch viel mehr. Man sollte Wert darauf legen, dass dieses Geld dafür eingesetzt wird, dass die Arbeit unter Tarifbedingungen stattfindet. Da sollte die Bundesregierung und der Auftraggeber auch seine Marktmacht nutzen, indem er sagt, dieses passiert unter Tarifmindestbedingungen, die wir entsprechend vorlegen müssen. Übrigens, ein Bundestariftreuegesetz sorgt auch für faire Bedingungen bei den Anbietern, beim Handwerk und in der Industrie, indem alle wissen, die Kalkulationsgrundlage, auf der ich mich um diesen Auftrag bewerbe, ist in den zentralen Arbeitsbedingungen das Gleiche. Da kann keiner abweichen. In den Ausschreibungen steht heute alles drin. Was muss erfüllt werden an Arbeitssicherheit? Was muss erfüllt werden bei der Straßenverkehrsordnung? Wie

müssen Pausenräume sein? Aber es steht nirgendwo drin, wie die Menschen entlohnt werden sollen. Das würde ein Bundestariftreuegesetz korrigieren. Lassen Sie mich sagen, wir haben einen Tarifflichtatlas vorgestellt. Nicht tarifgebundene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienen im Jahr rund 3 000 Euro weniger als tarifgebundene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das führt zu Ausfällen in den Sozialversicherungen der Bundesrepublik Deutschland von 41 Milliarden Euro, bei der Einkommensteuer von 24 Milliarden Euro und auf der Lohnseite von 58 Milliarden Euro. Dann wird deutlich, über was wir hier reden. Wir hoffen, dass dieses Bundestariftreuegesetz kommt und eine Grundlage ist für gute Arbeit, für Wohlstand in unserem Land und für alle Unternehmen, dass sie auf der gleichen Grundlage zu bieten haben, wenn es um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Dieren, bitte.

Abg. **Jan Dieren** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Krause per Video. Herr Professor Krause, wir haben gerade gehört, man könnte auf die Idee kommen, dass das geplante Tariftreuegesetz nicht mit der Verfassung, dem Grundgesetz, insbesondere Artikel 3, der Koalitionsfreiheit, vereinbar sein könnte. Mich würde Ihre Einschätzung dazu interessieren. Vielen Dank.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Danke, Herr Dieren. Herr Krause, bitte.

Prof. Dr. Rüdiger Krause: Zunächst einmal vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ihre Frage, Herr Dieren, zielt auf die Vereinbarkeit des geplanten Bundestariftreuegesetzes mit der Verfassung, vor allem mit der Koalitionsfreiheit. Wir können in diesem Zusammenhang in wesentlichen Teilen auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Berliner Vergabegesetz aus dem Jahr 2006 zurückgreifen. Damals ging es um eine unmittelbare Bindung an Tarifverträge. Das ist nicht exakt das gleiche Modell, was wir heute haben, aber doch in gewisser Weise vergleichbar. Soweit es um die negative Koalitionsfreiheit geht, die von Herrn Wolf bereits angesprochen worden ist, sieht es so aus, dass sie nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur das Recht schützt, nicht dem Druck ausgesetzt zu sein, einer Koalition beitreten zu müssen. Das wird man den vorliegenden



Regelungen nicht entnehmen können, dass durch sie ein regelrecht unwiderstehlicher Beitrittsdruck ausgeübt wird, auch wenn Anreize dahin gesetzt werden. Das wird der Gesetzgeber tun können. Aber es lässt sich kein unangemessener Druck nachweisen. Das Zweite, ein bisschen komplizierter, ist die Frage der positiven Koalitionsfreiheit, die auch bereits angesprochen wurde, und zwar im Hinblick auf Tarifverträge, die möglicherweise verdrängt oder überlagert werden durch die Rechtsverordnung, mit der tarifliche Standards als Ausführungsbedingungen im Vergaberecht vorgegeben werden sollen. Auch dazu hatte sich das Bundesverfassungsgericht schon geäußert, allerdings nicht sehr klar. Immerhin hat es zum Ausdruck gebracht, dass es kein rechtliches oder faktisches Hindernis dafür gibt, konkurrierende Tarifverträge abzuschließen. Wenn man es dabei bewenden lässt, würde die kollektive Koalitionsfreiheit von vorher ein nicht einschlägig sein, also nicht einmal der Gewährleistungsbereich betroffen sein. Wenn man da großzügiger ist, also ein weiteres Verständnis vom Schutzbereich der kollektiven Koalitionsfreiheit hat, was man mit guten Gründen vertreten kann, lässt sich insoweit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der ähnlichen, nicht derselben, aber doch ähnlichen Situation beim Arbeitnehmer-Entsendegesetz heranziehen. Dort kann es ebenfalls dazu kommen, dass ein erstreckter Tarifvertrag einen anderen Tarifvertrag überlagert, einen Firmentarifvertrag beispielsweise. Auch da hat das Bundesarbeitsgericht zum Ausdruck gebracht, dass dies noch vom Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers gedeckt ist, und zwar mit Blick auf die Ausgestaltung der kollektiven Koalitionsfreiheit zugunsten derjenigen Tarifvertragsparteien, deren Tarifvertrag sich durchsetzt. Das erstmal zum Stichwort kollektive Koalitionsfreiheit.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Klose, bitte.

Abg. **Annika Klose** (SPD): Auch an Herrn Professor Krause. Könnten Mindestarbeitsbedingungen nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland vorgegeben werden, wenn eine Ausnahme von der Tariftreuepflicht für tarifgebundene Unternehmen eingeführt würde?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Sie sehen auch die Zeit, Herr Professor Krause.

Prof. Dr. Rüdiger Krause: Genau, ich muss sehr schnell antworten. Die Frage lässt sich klar beantworten. Dies ginge nicht. Das wäre ein klarer Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit, wenn nur Unternehmen mit Sitz in Deutschland privilegiert würden und Unternehmen mit Sitz im Ausland diese Möglichkeit nicht hätten. Das hat der EuGH [Gerichtshof der Europäischen Union] schon in einer früheren Entscheidung – Portugaia Construções – aus dem Jahr 2002 zum Ausdruck gebracht. Das ist, glaube ich, klar.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir gehen in die nächste Runde. Frau Lang, bitte.

Abg. **Ricarda Lang** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Einen schönen guten Nachmittag. Ich hätte Fragen an Herrn Allgaier und Frau Nassibi von der IG Bau. Und zwar als erstes: Für die Wirksamkeit des Bundestariftreuegesetzes sind effektive Kontrollen sehr wichtig, damit es nicht nur ein Papiertiger bleibt. Die Frage an Sie, wie Sie die Regelungen im bisher vorgesehenen § 8 des Tariftreuegesetzes einschätzen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Allgaier, bitte.

Antonius Allgaier (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, Frau Abgeordnete. Die IG Bau begrüßt die Regelungen zur Kontrolle, die zentrale Prüfstelle Bundestariftreue, wie sie im Gesetz derzeit vorgesehen ist, außerordentlich. Das ist sehr positiv, dass hier ein Instrumentarium vorgesehen ist, das dazu führt, dass Kontrollen durchgeführt werden können von einer hierfür dann notwendigerweise gut ausgestatteten zentralen Prüfstelle. Das begrüßen wir definitiv. Problematisch ist allerdings, dass die Kontrollen, die diese Prüfstelle durchführen kann, nur anlassbezogen sein sollen. Es fehlt aus unserer Sicht eine Prüfquote, mit der stichprobenartig auch den Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern auf den Zahn gefühlt werden kann. Nur dadurch, dass ein entsprechender Kontrolldruck besteht, kann wirksam den Wettbewerbsverzerrungen entgegengetreten werden, wenn öffentliche Aufträge ausgeführt werden von Firmen, die nicht Tarif zahlen oder sich nur auf dem Papier dazu verpflichtet haben, aber ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untertariflich vergüten. Dazu bräuchte es eine deutlich schärfere



Kontrollpflicht der zentralen Prüfstelle Bundestariftreue. Was auch dringend notwendig wäre, dass vor Ort Kontrollen erfolgen und ermöglicht werden und nicht nur papierbezogene Kontrollen, die durch Mitteilungen der Auftraggeber an die zentrale Prüfstelle ermöglicht werden. Die Kompetenzen der zentralen Prüfstelle müssen dementsprechend weitreichend ausgestattet sein, sodass das möglich ist. Dass das notwendig ist, zeigen gerade am Bau viele Beispiele, die in mehreren Studien aufgezeigt wurden. Da geht es insbesondere darum, dass Arbeitszeit falsch erfasst wird und dementsprechend die Papierlage in Ordnung ist, aber wenn man auf die Baustelle selbst geht, es dort ganz anders aussieht und die Leute deutlich länger arbeiten, als aufgezeichnet wird. Da braucht die zentrale Prüfstelle die Möglichkeit, vor Ort genau hinzugucken. Und zwar auch unangekündigt.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Lang, bitte.

Abg. **Ricarda Lang** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank dafür. § 10 des Tariftreuegesetzes, des bisherigen Entwurfs, regelt eine Erleichterung der Nachweispflichten für tarifgebundene und für tarifanwendende Arbeitgeber. Das heißt, die Auftragnehmer können durch ein Zertifikat von Präqualifizierungsstellen nachweisen, dass sie die Tariftreue erfüllen und sind dann von der Nachweispflicht nach § 9 befreit. Die Nachweispflicht entfällt ebenso, wenn der Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat der Nachunternehmer oder der Verleiher vorlegen kann. Wie genau sollte aus Ihrer Sicht dieses Zertifizierungssystem ausgestaltet werden und sehen Sie Verbesserungsbedarf bei den bisherigen Plänen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Allgaier, bitte.

Antonius Allgaier (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt): Danke schön. Ganz grundsätzlich möchte ich zu den Bedenken, die im Vorfeld schon geäußert worden sind, dass das Ganze zu bürokratisch sei, deutlich sagen: Nach unserer Vorstellung sollte das Gesetz so ausgestaltet sein, dass ein tarifgebundenes Unternehmen, das Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist, mit Tarifbindung, dass ein solches Unternehmen von diesem Gesetz überhaupt nichts mitbekommt. Das lässt sich aus unserer Sicht sehr gut durch das Zertifizierungsverfahren gestalten, das unproblematisch an die

vorhandenen Präqualifizierungsverfahren ange-dockt werden kann. Dazu müssen aber selbstverständlich die bestehenden Regelungen in den Präqualifizierungsverfahren noch ein gutes Stück angepasst werden. Ich bin sehr zuversichtlich, dass wir das gemeinsam mit den Vertretern der Arbeitgeber in diesen Präqualifizierungsstellen gut hinbekommen. Wichtig ist, dass für tarifgebundene Unternehmen der Nachweis genügt, dass sie Mitglied im Arbeitgeberverband sind und damit tarifgebunden sind. Für die nicht tarifgebundenen Unternehmen ist das Zertifizierungsverfahren aus unserer Sicht mit keinerlei zusätzlichen Datenerhebungen oder weiteren bürokratischen Hürden verbunden. Es geht nur darum, gegenüber der Zertifizierungsstelle die notwendige Transparenz herzustellen. Das bedeutet, dass diese Unternehmen, anders als die tarifgebundenen, für die der Nachweis der Mitgliedschaft in einem ihrer Verbände genügt, dass diese Unternehmen die Zahlung der Löhne an die für die öffentlichen Aufträge eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Zertifizierungsstelle nachweisen müssen. Da ergeben unsere Nachfragen bei den entsprechenden Zertifizierungsstellen, dass die Daten bei den Arbeitgebern selbstverständlich vorhanden sind, da sie notwendig sind für die Lohnabrechnung. Die Schnittstellen, die notwendig wären und sind, um diese Daten auch an die Zertifizierungsstelle zu übermitteln, sind unproblematisch programmierbar und einrichtbar, sodass mit vorhandenen Daten und einer ordentlichen digitalen Schnittstelle hier kein bürokratischer Mehraufwand entsteht. Im Übrigen auch besser als durch die von verschiedenen Seiten geforderten Eigenerklärungen. Das wären zusätzliche Daten, zusätzliche Formulare, zusätzliche Bürokratie. Die braucht kein Mensch.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Lang, bitte.

Abg. **Ricarda Lang** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine dritte Frage. Wir schauen insbesondere auf das Baugewerbe, weil zum einen ein großer Teil der öffentlichen Aufträge sich hier befindet und auf der anderen Seite, weil ein immer größerer Anteil der beschäftigten Baubewerber aus dem Ausland kommt und viele davon sind bei Subunternehmen beschäftigt. Da wäre einmal die Frage, wie aus Ihrer Sicht sichergestellt werden kann, dass auch hier tarifliche Standards und Auftragsketten nicht ad



absurdum geführt werden und am Ende sogar noch der gesetzliche Mindestlohn unterlaufen wird.

Antonius Allgaier (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt): Danke schön auch für diese Frage. Gerade am Bau sehen wir uns mit der Situation konfrontiert, dass Aufträge untervergeben werden, und zwar ein und derselbe Auftragsgegenstand über mehrere Kettenglieder hinweg, immer weiter nach unten. Es geht nicht darum, dass Aufträge, verschiedene Auftragsgegenstände, also das Mauerwerk und das Dach und weitere Gewerke, dass die an unterschiedliche Fachunternehmen vergeben werden. Das ist nicht das Problem. Das Problem ist, dass ein und derselbe Auftragsgegenstand immer wieder über mehrere Glieder hinweg untervergeben wird. Dazu fehlt im vorliegenden Gesetz eine Regelung, die diesen Missbrauch, der ausschließlich dazu dient, Verantwortlichkeiten zu verschleiern und Lohndumping am untersten Rand der Kette zu ermöglichen, dass solche Praktiken ausgeschlossen werden. Dazu fehlt eine Regelung im Gesetz. Aus unserer Sicht wäre es dringend notwendig, die Zahl der Untervergaben des desselben Auftragsgegenstandes auf maximal zwei Glieder in der Kette zu beschränken.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Wir kommen zur Runde der Linken. Herr Meiser, bitte.

Abg. **Pascal Meiser** (Die Linke): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hoffe, wir sind uns als Abgeordnete zumindest einig, dass das, was der Deutsche Bundestag an Gesetzen beschließt, auch in der Realität wirksam sein sollte und nicht nur auf dem Papier besteht. Deswegen mein Fokus auf die Frage der Rechtsdurchsetzung. Meine Frage zunächst an Frau Dr. Jaehrling. Sie haben umfangreich anhand bestehender Tariftrügesetze und Regelungen geforscht, wie das in der Praxis aussieht. Wie schauen Sie vor dem Hintergrund auf die Kontrollmöglichkeiten, die für die zentrale Prüfstelle vorgesehen sind? Halten Sie es für ausreichend, insbesondere bezogen auf die Kontrolldichte und die Art der Kontrollen? Oder sehen Sie da Lücken, die dringend vom Gesetzgeber geschlossen werden müssen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Jaehrling, bitte.

Dr. Karen Jaehrling: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Ich will vorausschicken, dass ich denke, das Gesetz enthält

wichtige, zielführende Bestimmungen, auch jenseits der engen Kontrollstelle, die dazu führen, dass das Gesetz eingehalten wird. Dazu zählt beispielsweise die Rechtsverordnung, mit der ganz klar, konkret und eindeutig benannt wird, welche Arbeitsbedingungen überhaupt eingehalten werden und dass das auch an Unternehmen und Beschäftigte kommuniziert wird. Das mobilisiert im Übrigen auch zusammen mit dem individuellen Klagerrecht von Beschäftigten die Ressourcen zur Selbstdurchsetzung von Beschäftigten und macht die auch zu Hinweisgebern. Das sind alles gute Regelungen. Und natürlich ist die Einrichtung einer zentralen Prüfstelle mit hauptamtlichem Personal wichtig. Ich sehe in der Tat zwei Schwachstellen. Das betrifft die Frage der Kontrolldichte und der Kontrollstrategien. Bislang wird in der Gesetzesbegründung bei der Kalkulation der notwendigen Planstellen von einer Quote von 5 Prozent ausgegangen. Es wird Bezug genommen auf die Erfahrungen auf Länderebene. Der Vergleich ist aber nicht ganz passend, weil auf Länderebene, also in Bremen, im Saarland, in Berlin, wo es solche Tariftrügesetze und auch entsprechende Kontrollstellen gibt, da werden Stichprobenkontrollen durchgeführt. Die haben das auch in der Hand zu bestimmen, wie viele Kontrollen sie durchführen. Wenn sie aber nur, wie es hier im Bundestariftrügesetz vorgesehen ist, anlassbasierte Kontrollen auf Hinweise von Vergabestellen, von Beschäftigten, von Gewerkschaften machen, haben sie das nicht in der Hand, wie viel sie kontrollieren. Sie können das nur begrenzt steuern, wie viele Hinweise sie bekommen. Es ist aber wichtig eine gewisse Kontrolldichte zu haben, um auch über den Einzelfall hinaus eine Signalwirkung zu erzeugen. Die Forschung zur Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen an unserem Institut oder auch in anderen Ländern zeigt, dass diese reaktiven Kontrollen auf Hinweise hin nicht ausreichen. Da verpufft die Wirkung und es entfällt die Signalwirkung. Insofern wäre das aus meiner Sicht dringend geboten, diese stichprobenbasierten Kontrollen einzuführen und eine gewisse Kontrollquote zu erfüllen. Das Zweite ist die Frage der Art der Kontrollen. Das hat Herr Allgaier bereits gesagt. Jetzt sind vor allem Kontrollen nach Aktenlage vorgesehen und weniger die Kontrollen vor Ort, auch das in einem kleinen Prozentsatz. Aber wohlgemerkt, das sind dann Kontrollen, die nach Aktenlage durchgeführt werden für Fälle, wo es schon Hinweise auf Verstöße



gibt, wo man sich schon relativ sicher sein kann, auch etwas vorzufinden. Ich kann Ihnen ein Beispiel nennen, das ist auch die Einschätzung vieler Fachleute, dass das Papier bei der Prüfung geduldig ist. Wir haben selbst eine Fallstudie zu der Berliner Kontrollgruppe gemacht, die das Landestariftreuegesetz kontrolliert. Die haben gleich in den ersten Jahren, als sie das konnten, Schwerpunktkontrollen im Gebäudereinigerhandwerk gemacht und haben auf Basis von Akten kaum Hinweise gefunden. Im gleichen Zeitraum hat auch der Zoll in Berlin Kontrollen durchgeführt und hat sehr viele Verstöße gefunden, auch in der Gebäudereinigung. Das sind Vor-Ort-Kontrollen. Wir wissen auch aus Dänemark, wo es solche Tariftreuebestimmungen und Kontrollgruppen gibt, die auch Vor-Ort-Kontrollen machen, dass dort relativ viele Verstöße gefunden werden. Das ist auch noch mal ein Indiz dafür, dass es solche Vor-Ort-Kontrollen braucht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Meiser, bitte.

Abg. **Pascal Meiser** (Die Linke): Vielen Dank. Wir haben auch von Herrn Allgaier gehört, dass es dringend notwendig ist, auch im Rahmen der Subunternehmerketten für mehr Nachweis- und Dokumentationspflichten zu sorgen, damit das nicht als Umgehungsstrategie zum Tariftreueversprechen genutzt werden kann. Ich will noch auf einen anderen Aspekt eingehen, über den wir noch nicht gesprochen haben. Und zwar, dass in den ersten beiden Monaten der Auftragsvergabeausführung das Tariftreueversprechen unvollständig ist, bezogen auf die Arbeitszeit, auf den Urlaub und ähnliche Regelungen. Wie kann aus Ihrer Sicht das zu missbräuchlichen Praktiken führen? Was hat das für Folgen aus Ihrer Sicht? Was müsste da aus Ihrer Sicht getan werden?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Jaehrling, bitte.

Dr. Karen Jaehrling: Danke für die Frage. Zum einen ist der Mindesturlaubsanspruch auch ein entgeltrelevanter Bestandteil, und wenn der nicht gewährleistet wird, dann kann das ganz legal wegfallen. Die Frage, warum das ausgeklammert ist, erschließt sich mir auch nicht so ganz, denn im Arbeitnehmerentsendegesetz zum Beispiel werden keine pauschalen Ausnahmen gemacht für solche Entsendungen von kürzerer Dauer. Ich verstehe auch den Zweck nicht ganz. Es gibt eine Antwort

der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Grünen, wo das mit dem geringeren Kontrollaufwand begründet wird, weil man sich dann bei den Kontrollen auf die Entlohnung konzentrieren kann. Aber Sie können die Entlohnung nicht ohne die Arbeitszeit kontrollieren. Das ist der Punkt, das hat Herr Allgaier auch schon angesprochen, dass die häufigste Art und Weise, wie gegen Mindestlöhne verstoßen wird, durch unzutreffende Arbeitszeitaufzeichnung ist. Es werden Pauschallöhne vereinbart, und dann sind damit sämtliche Stunden abgegolten. Es werden Teilzeitarbeitsverträge geschlossen, und alles, was darüber hinausgeht, gilt als abgegolten. Insofern ist es zwingend notwendig, die Arbeitszeit zu prüfen, und deswegen erschließt sich mir nicht, was man hier gewinnen will. Ich denke, das wird sich vielleicht perspektivisch erledigen, wenn die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeitaufzeichnung ausbuchstabiert ist. Diese Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, genau das zu tun, und insofern wären das ohnehin Daten, die vorhanden sind.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Meiser, bitte.

Abg. **Pascal Meiser** (Die Linke): Vielen Dank. Eine dritte, etwas kürzere Frage zum Schluss in dieser Runde an Frau Dr. Jaehrling. Die zentrale Prüfstelle ist zentral in jeder Hinsicht, aber ist sie aus Ihrer Sicht auch personell hinreichend aufgestellt, um die Aufgaben erfüllen zu können, die sie erfüllen muss?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Jaehrling, bitte.

Dr. Karen Jaehrling: Danke auch für diese Frage. Nein, um es kurz zu machen. Es gibt im kleinen Bundesland Bremen, wo ich selbst wohne, eine Prüfstelle, die hat vier Planstellen. Für diese zentrale Kontrollstelle auf Bundesebene sind acht Planstellen vorgesehen. Das reicht, glaube ich, nur dann, wenn man mit diesen aktenbasierten Kontrollen rechnet, die nur einen Tag dauern, auch dann reicht es nicht. Für Vor-Ort-Kontrollen wird mehr veranschlagt, in dem Maße, in dem man tatsächlich auch mehr Vor-Ort-Kontrollen durchführt. Das wäre sinnvoll, aber sie reichen erst recht nicht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann gehen wir in die Runde der CDU/CSU. Frau Carstensen, bitte.



Abg. **Sandra Carstensen** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich wende mich an den Vertreter der Caritas, Herrn Bieniek. Herr Bieniek, Sie haben schon ein wenig dazu ausgeführt, aber ich möchte noch einmal konkret von Ihnen hören, welche Anpassungen aus Ihrer Sicht erforderlich sind, um die Tarifbindung bei den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden zu stärken und dass sie gleichzeitig die kirchliche Tarifautonomie wahren können. Anderenfalls, wenn das nicht möglich ist, welche Auswirkungen das auf das Wirken der Kirchen und der Wohlfahrtsverbände haben würde. Danke schön.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Bieniek, bitte.

Marcel Bieniek (Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V.): Danke schön, Herr Vorsitzender. Die Frage ist, wozu das Gesetz führt, wie es jetzt im Entwurf vorliegt. Es wird die kirchlichen Träger der Caritas und Diakonie dazu bringen, sich zu fragen, ob sie sich künftig an öffentlichen Aufträgen überhaupt beteiligen wollen, weil die Aussichten darauf, den Auftrag später auch zu bekommen, gering sind. Erstens, weil man bei dem Punkt negiert wird, wenn es um die Rechtsverordnung geht. Da können die kirchlichen Tarifwerke nicht Berücksichtigung finden nach dem aktuellen Entwurf. Das ist Problem eins. Und Problem zwei, wenn dann die Rechtsverordnung besteht, mit einem weltlichen Tarifvertrag, der zugrunde gelegt ist, dann wird wiederum das kirchliche Tarifwerk überspielt. Damit haben wir dann auch die verfassungsrechtliche Debatte und Problematik. Denn dann muss in der kirchlichen Einrichtung dieser weltliche Tarifvertrag Anwendung finden. Das kann unterschiedliche Auswirkungen haben. Haben wir den Fall, dass der kirchliche Tarifvertrag niedriger ist, dann wird man entsprechend in der Einrichtung für diesen Teilbereich des Auftrags die Vergütung anheben müssen. Das führt in der Einrichtung zu Unfrieden, weil es unterschiedliche Vergütungssysteme gibt. Haben wir den Fall, dass der Caritas-Tarif höher ist, dann sind wir daran gebunden und können davon nicht abweichen. Das ist unserem System eigen. Das führt dazu, dass es unattraktiv ist, sich in diesem Bereich um Dinge zu bewerben. Was dazu führen wird, dass sich kirchliche Wohlfahrtsverbände in den Bereichen aus dieser Auftragslage mehr und mehr zurückziehen werden.

Das wird dazu führen, dass in den Bereichen der Integrationshilfe, der Arbeitsmarktförderung und der Flüchtlingshilfe gesetzte Angebote, die derzeit von Caritas und Diakonie besetzt werden, vermutlich künftig nicht mehr aus diesem Bereich kommen werden. Das ist das Problem, das wir sehen. Letztlich wird es auch die Auswirkung haben, wenn man sich immer an den Tarifverträgen orientieren muss, die vielleicht niedriger sind als unsere eigenen, dass sich dann unsere Verhandler überlegen werden, dann können wir gar nicht mehr so hoch und attraktiv sein, wie wir es eigentlich sein wollen, weil wir dann eben die Aufträge nicht bekommen, weil wir nicht mit günstigeren Bietern aus dem nicht kirchlichen Bereich mithalten können. Das sind die Auswirkungen. Das hat Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in unserem Bereich und in der Wohlfahrtsbranche, die, das muss man sagen, sehr stark vom kirchlichen Sektor geprägt ist. Das, was wir fordern, eben die Gleichstellung unserer Tarifwerke mit Tarifverträgen, ist nicht etwas, was völlig aus der Welt kommt, sondern es gibt viele Beispiele im Gesetz, wo das der Fall ist. Wir haben in der Altenhilfe das SGB XI, wo wir die Anwendung von Tarifverträgen oder kirchlichen Tarifwerken als Zulassungsvoraussetzungen für Altenhilfeeinrichtungen haben. Wir haben das Arbeitszeitgesetz, das Nachweisgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, wo überall anerkannt ist, dass das, was wir im kirchlichen Bereich verhandeln, gleichrangig zu dem zu sehen ist, was im weltlichen Bereich mit Tarifverträgen passiert. All das führt dazu, dass wir dieses mit Verve vertreten, dass man uns auch berücksichtigt, um auch – und da gucke ich zum Kollegen des Gewerkschaftsbundes – die Tarifbindung in Deutschland zu fördern. Mit unserem System des kirchlichen Bereichs, wenn man es hochrechnet, könnten wir dafür sorgen, dass die Tarifbindungsquote in Deutschland von 49 auf 53 Prozent steigt. Das sind alles Punkte, die man berücksichtigen sollte, wenn man auf dieses Tariftreuegesetz schaut. Danke.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Bieniek. Herr Oellers, bitte.

Abg. **Wilfried Oellers** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an die Deutsche Rentenversicherung. Wir haben im Koalitionsvertrag vereinbart, dass dieses Tariftreuegesetz nach Möglichkeit sehr bürokratiearm und ohne Nachweispflichten oder mit geringen



Nachweispflichten erfolgen soll. Die Prüfstelle bei Knappschaft-Bahn-See, sehen Sie das da richtig verortet? Wie müssen wir uns diese Kontrollen in der Praxis letztlich vorstellen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Jochim, bitte.

Axel Jochim (Deutsche Rentenversicherung Bund): Die Frage, ob die Prüfständigkeit bei der Knappschaft-Bahn-See richtig ist, lässt sich nur vor dem Hintergrund beantworten, wohin grenzen wir das ab. Was vom Ziel und Zweck des Gesetzes sehr richtig ist, nämlich eine Anlaufstelle zu haben, was die Kommunikation anbelangt, was die Betroffenen anbelangt, was auch Kompetenzaufbau anbelangt und so weiter. Aus diesem Blick heraus ist es sehr richtig, es an einer Stelle zentral vorzuhalten. Und ja, warum nicht die Knappschaft-Bahn-See?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Oellers, bitte.

Abg. Wilfried Oellers (CDU/CSU): Eine weitere Frage an die Deutsche Rentenversicherung. Wie ist es bezüglich Nachweispflichten? Sehen Sie da Möglichkeiten, dass auch im Rahmen der Kontrollen auf bestehende Daten der Deutschen Rentenversicherung zurückgegriffen werden kann, um Nachweispflichten um ein Maximum zu reduzieren? Die Deutsche Rentenversicherung verfügt über viele Daten, aus denen man Rückschlüsse ziehen kann, um zu sehen, ob tatsächlich nach Tariftreugesetz gezahlt worden ist.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Jochim, bitte.

Axel Jochim (Deutsche Rentenversicherung Bund): Zu denken wäre gegebenenfalls an Daten, die im Rahmen von Betriebsprüfungen vorliegen. Hier ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass diese Daten stark zweckgebunden sind nach § 28p SGB IV. Es werden in diesem Zusammenhang zwar auch Lohndaten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aus den Lohnabrechnungsprogrammen elektronisch übermittelt. Diese sind aber nicht ständig im Datenbestand. Das heißt, sie werden bezogen auf die Prüfungen geliefert. Die Prüfungen der Rentenversicherungsträger laufen regelmäßig für vier Jahre zurück. Das heißt, unterstellt, es wird ein Anlass im Rahmen des Bundestariftreugesetzes gegeben und kommt an die Prüfstelle heran, würden diese Daten gar nicht mehr vorliegen, denn sie müssen

aus Datenschutzgründen spätestens nach sechs Wochen nach Abschluss der Prüfung gelöscht werden.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Damit sind wir mit der Runde durch. Nächste Runde ist die der AfD. Herr Becker, bitte.

Abg. Carsten Becker (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte eine Frage an Herrn Wolf. Wir haben mittlerweile in fast allen Bundesländern länderspezifische Tariftreugesetze. Ich persönlich komme aus dem Saarland. Dort haben wir bereits seit Dezember 2021 ein Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz, was ab einem Auftragswert von 25 000 Euro greift. Man hat dort nach drei Jahren eine Evaluierung gemacht und hat auch die Unternehmensverbände gefragt. Dort hat unter anderem die Vereinigung der saarländischen Unternehmensverbände festgestellt, dass die Zahl der Unternehmen in den Tarifrägerverbänden nicht zugenommen hat. Man hat auch verstärkte Rückmeldungen bekommen, dass sich Mitgliedsbetriebe häufiger nicht mehr an Ausschreibungen beteiligen, weil der bürokratische Aufwand und auch die Rechtsunsicherheit zu groß ist. Jetzt wäre die Frage an den Herrn Wolf: Wir haben schon über den Schwellenwert gesprochen. Wo würde aus Ihrer Sicht ein vernünftiger Schwellenwert liegen? Haben Sie vielleicht auch die Befürchtung, dass sich weniger Unternehmen auf Angebote, auf Ausschreibungen, auf Vergaben bewerben und entsprechend dann auch folglich die Preise für die öffentliche Hand steigen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte schön.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Die Erfahrungen aus dem Saarland sind tatsächlich, Herr Abgeordneter, sehr negativ. Das hat verschiedene Gründe, insbesondere auch den Grund, dass das Saarland, ähnlich wie es hier in dem Bundestariftreugesetz vorgesehen ist, spezifische Elemente aus den Tarifverträgen herauschneidet. Das führt mittelbar zu einer Beschränkung der Tarifautonomie und hat tatsächlich im Saarland nicht – wie im Übrigen auch in keinem anderen Bundesland – dazu geführt, dass die Tarifbindung gestiegen wäre. Es gibt kein einziges Bundesland mit Tariftreuregelungen, das bisher nachweisen kann, dass durch Tariftreuregelungen die Tarifbindung steigt. Das halte ich für



ein Gerücht, wenn man das Gegenteil behauptet. Zu sagen, versuchen wir es auf Bundesebene, dürfte den gegenteiligen Effekt haben. Bei der Höhe muss man, glaube ich, differenzieren. Ich halte es nach wie vor für richtig, Lieferleistungen, gerade auch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Regelungen in den Bundesländern und der Erfahrungen, die wir dort gesammelt haben, herauszunehmen aus dem Gesetz. Bei der Höhe von Werkleistungen und Dienstleistungen wäre sicherlich eine deutliche Erhöhung sinnvoll und geboten. Wir hatten eine Grenze von 100 000 Euro vorgeschlagen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Becker, bitte.

Abg. Carsten Becker (AfD): Wir haben die Situation, dass meines Wissens außer Bayern und Sachsen alle Länder entsprechende Regelungen haben. Da wäre meine Frage an den DGB: Hat man, was die Gewerkschaftsseite und ihre Mitgliedschaft betrifft, irgendwelche Evaluationen zu Auswirkungen, dass im Bundesgebiet, wo wir solche Regelungen haben, die Mitgliederentwicklung eher positiv ist? Beziehungsweise hat man in Bayern oder Sachsen eine negative Auswirkung?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielleicht so viel: Dass Bayern und Sachsen kein Landestariftreuegesetz haben, bemängeln wir seit vielen Jahren. In Sachsen ist das in jeder Koalitionsvereinbarung festgeschrieben worden. Das hat nicht dazu geführt, dass es zu einem entsprechenden Gesetzentwurf kam. Man muss aber auch sagen, Sachsen ist das Land in der Bundesrepublik Deutschland, das insgesamt die geringste Tarifbindung hat. Natürlich ist es so, dass auf der einen Seite wir unsere Hausaufgaben mit der Erschließung neuer Betriebe machen müssen. Aber das andere ist, unser Petitum ist, wir dürfen kein öffentliches Geld dafür ausgeben, dass diese Aufträge zu Dumpinglöhnen abgewickelt werden und im Anschluss die Leute möglicherweise zur Grundsicherungsbehörde gehen müssen und ihren niedrigen Lohn aufstocken müssen. Dann zahlt der Steuerzahler auch zweimal an dieser Stelle. Deswegen ist uns ein Tariftreuegesetz so wichtig. Ich will zu dieser Debatte, die hier zu Schwellenwerten geführt hat, Folgendes anführen. Ich habe das schon in

einer Antwort gesagt. Wir hatten im letzten Jahr sehr intensive Gespräche mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu dem damals vorgesehenen Bundestariftreuegesetz. Da haben wir uns gemeinsam auf den Schwellenwert von 25 000 Euro geeint. Warum der jetzt in Frage gestellt wird, ist das Geheimnis in dieser Runde. Das kann man vielleicht auch noch auflösen. Da sind viele Sachen geeint worden, die auch in dem alten Entwurf des Tariftreuegesetzes drin waren und sich zum Teil jetzt wiederfinden. Von daher ist jetzt auch die Frage, warum stellt sich das? Warum werden die Fragen jetzt wieder aufgeworfen? Aber das soll mal dahingestellt bleiben. Wie gesagt, wir wollen, dass öffentliche Aufträge nicht dazu führen, dass Dumpinglöhne gezahlt werden und die Leute möglicherweise anschließend aufstocken müssen. Deswegen brauchen wir ein Bundestariftreuegesetz und ein Landestariftreuegesetz sowohl in Sachsen als auch in Bayern. Vielen Dank.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Becker, bitte.

Abg. Carsten Becker (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte noch eine Frage an Frau Dr. Jaehrling. Sie haben sich in Ihrer Stellungnahme intensiv mit dem Thema Kontrollen befasst. Sie haben schon angedeutet, wie die zentrale Prüfstelle personell ausgestattet werden soll. Wie würde aus Ihrer Sicht ein Personalbedarf aussehen, wo man auch Vor-Ort-Kontrollen intensiv oder in einem vernünftigen Maß ausführen könnte?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Jaehrling, bitte schön.

Dr. Karen Jaehrling: Die Kalkulation basiert auf einer Prüfquote, die man erreichen will, und dem Aufwand, den es benötigt, um solche Kontrollen durchzuführen. Das ist die derzeitige Kalkulation. Wenn man jetzt die Vor-Ort-Kontrollen zugrunde legt, die deutlich aufwendiger sind, und das zu mindestens 50 Prozent der Fälle macht, ich greife jetzt eine Zahl, darüber müsste man sich verständigen, aber das wäre aus meiner Sicht die Vorgehensweise, um zu bestimmen, wie viele Planstellen erforderlich werden. Dann gibt es noch die besagte Kontrollstrategie, wo man sagt, wir warten nicht auf die Hinweise, sondern wir führen auch Schwerpunktkontrollen in bestimmten Branchen und bestimmten Wirtschaftssegmenten durch, wo solche Verstöße wahrscheinlicher sind. Also man



konzentriert die Kontrollressourcen, die man hat und die immer zu knapp bemessen sind, auf diese Bereiche.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Becker, bitte.

Abg. **Carsten Becker** (AfD): Ich bleibe bei Frau Dr. Jaehrling. Sie haben recht, es handelt sich meistens um wenige schwarze Schafe, die das Bild bestimmen. Entsprechend macht es nur Sinn, wenn dort kontrolliert wird. Ich hätte noch eine Frage an Sie. Würde es aus Ihrer Sicht Sinn machen, einen jährlichen Transparenzbericht, beziehungsweise eine Evaluierung nach zwei oder drei Jahren des Gesetzes zu machen, um dann zu schauen, wo man vielleicht noch nachbessern muss?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Jaehrling, bitte.

Dr. Karen Jaehrling: Danke. Das würde Sinn machen. Ich meine, die Sonderkommission Mindestlohn beispielsweise in Bremen, die solche Prüfungen durchführt, berichtet selbst in regelmäßigen Abständen über dieses Prüfgeschehen. Das ist hilfreich, um zu erfahren, wo passieren eigentlich diese Verstöße, was wird aufgedeckt, etc. Insofern, das ist erstmal eine Selbstevaluierung, die auf jeden Fall sinnvoll wäre.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Danke. Dann gehen wir in die nächste Runde. Das ist die der SPD. Herr Dieren, bitte.

Abg. **Jan Dieren** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an den DGB und Herr Körzell. Herr Körzell, wir haben gerade von Professor Krause gehört, warum es rechtlich schwierig bis unmöglich wäre, für tarifgebundene Unternehmen oder solche mit Haustarifverträgen Ausnahmen vom Bundestariftreuegesetz vorzunehmen. Jetzt würde mich vor allem aus Ihrer Sicht noch einmal eine Einschätzung interessieren, ob es aus Ihrer Perspektive auch praktische Schwierigkeiten für solche Regelungen gäbe.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Danke für die Frage. Das ist europarechtlich nicht zulässig. Es muss ein repräsentativer Tarifvertrag sein, der für alle entsprechend gilt. Wir haben hier die Einschränkungen, dass einige Punkte aus den

Tarifverträgen entnommen werden. Ruhezeiten, Arbeitszeiten und Entlohnung. Von daher sehen wir Schwierigkeiten mit Haustarifverträgen dahingehend, dass keiner der Haustarifverträge, die in der Bundesrepublik Deutschland so repräsentativ sind, sich gänzlich auf eine Branche ausstreckt. Von daher ist das schwierig. Es ist unserer Meinung nach das Problem mit den Haustarifverträgen insgesamt – die in die Anerkennung zu bringen, ist äußerst schwierig und könnte auch zu anschließend rechtlichen Problemen führen, auch in der Angreifbarkeit von außen gegen das Gesetz.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Klose, bitte.

Abg. **Annika Klose** (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Krause. Herr Krause, kann das Bundestariftreuegesetz auch auf Direktaufträge Anwendung finden?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Krause, bitte.

Prof. Dr. Rüdiger Krause: Vielen Dank, Frau Klose. Das ist eine Frage der Auslegung des Tariftreuegesetzes, so wie es als Entwurf im gegenwärtigen Stadium vorliegt. Das Gesetz findet prinzipiell erst einmal nur Anwendung auf Vergabeverfahren und hier haben wir verschiedene Regelungen. Im Oberschwellenbereich ist klar, dass Vergabeverfahren europarechtskonform durchgeführt werden müssen. Das ist keine weitere Frage. Im Unterschwellenbereich wäre Deutschland dagegen relativ frei, Regelungen in der einen oder anderen Hinsicht vorzusehen. Schon jetzt ist es so, dass das Gesetz – wir haben über die Schwellenwerte diskutiert – nur auf solche Vergabeverfahren Anwendung finden soll, bei denen der Auftragswert 50 000 Euro oder mehr beträgt. Was die Direktaufträge angeht, kann ich das im Gesetz im Grundsatz nicht erkennen. Allerdings gibt es eine Regelung: § 1 Absatz 5, der vorsieht, dass in bestimmten Bereichen das Gesetz doch auf Direktaufträge Anwendung finden soll. Die Vorschrift könnte ich an dieser Stelle zitieren. Sie bezieht sich auf den, vereinfacht gesagt, Sicherheitsbereich bei Auftragsvolumina von mehr als 100 000 Euro, dann aber mit einer Ausnahme, nämlich wenn es um Vergaben durch die Bundeswehr geht. So verstehe ich im Moment den gegenwärtigen Stand der Regelungen. Mit anderen Worten, eine etwas komplexe Regelung. Vorgegeben ist



das jedenfalls mit Ausnahme der Normen, die ich jetzt genannt habe, sonst auf Direktaufträge nicht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Dieren, bitte.

Abg. **Jan Dieren** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Dann springen wir zurück zum DGB. Herr Körzell, im Gesetzentwurf, so wie er jetzt vorgelegt ist, ist vorgesehen, dass für Aufträge ab dem ersten Tag die Regelungen zu Entgelt und Zuschlägen gelten sollen und erst ab zwei Monaten auch die Regelungen zu Jahresurlaub und Arbeitszeiten. Halten Sie diese Lösung erstens für nachvollziehbar und zweitens für praktikabel?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich könnte einfach sagen: Doppel-Nein. Ich kann sie nicht für nachvollziehbar halten und ich halte sie auch nicht für kontrollierbar. Ich will Ihnen das deutlich sagen. Arbeitszeiten, die Aufzeichnung von Arbeitszeiten und die Länge der Arbeitszeit haben immer auch damit zu tun, was die Leute am Ende verdienen. Wenn ich das eine ab dem ersten Tag mache und das andere erst ab dem dritten Monat, entsteht eine Lücke von zwei Monaten. Der Kollege Allgaier hat eben darauf hingewiesen, wie das funktioniert, auch auf Baustellen. Ich war selbst bei einer Razzia der Finanzkontrolle Schwarzarbeit dabei. Was machen die als erstes? Sie suchen sich die Arbeitszeitunterlagen, aber viel wichtiger sind auf Baustellen die Betonlieferscheine. Denn auf den Betonlieferscheinen vermerkt der Betonfahrer, wann ist der Beton angeliefert worden. Ich war auf einer Baustelle, da sind abends um 19 Uhr dreißig Kubikmeter Beton eingebaut worden, aber es war kein einziger Arbeitnehmer mehr auf dieser Baustelle. Das ist ein Hochhaus gewesen. Jetzt kann ich mir nicht vorstellen, dass der Betonwagenfahrer das selbstständig gemacht hat, ob er das in Eimern da hochgetragen hat oder irgendwie anders den Kran selbst gefahren hat. Die Zöllner haben mir erklärt, nur mit den Arbeitszeitaufzeichnungen und den Betonlieferscheinen stellen sie fest, dass an dieser Baustelle Betrug gemacht worden ist. Das zeigt, wie deutlich das ist. Ich will auch darauf hinweisen, auch nach den vielen Gesprächen im letzten Jahr – es tut mir leid, dass ich das wiederholen muss – hat das in dem ersten Entwurf überhaupt keine Rolle gespielt. Für

uns gehört Arbeitszeitentlohnung und das, was als Mindestbedingungen jetzt im Gesetz aufgezählt ist, ab dem ersten Tag zusammen und nicht getrennt erst nach zwei Monaten. Wenn Sie Kolleginnen und Kollegen fragen, die das kontrollieren sollen, oder bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die es nicht machen soll, das ist nicht mehr kontrollierbar.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Klose, bitte.

Abg. **Annika Klose** (SPD): Meine Frage richtet sich wieder an Herrn Professor Krause. Steht die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes unionsrechtlich im Einklang mit den Vergaberichtlinien, der Entsenderichtlinie und der Dienstleistungsfreiheit?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Krause, bitte.

Prof. Dr. Rüdiger Krause: Vielen Dank. Das ist eine sehr komplexe Frage, die Sie noch zum Schluss stellen. Wir haben es hier mit drei verschiedenen Rechtsgebieten zu tun. Sie haben sie angesprochen: Vergaberecht, Entsenderecht und Dienstleistungsfreiheit, die auch noch miteinander verschränkt sind. Ich beginne mit dem Vergaberecht, wobei ich mich auf die allgemeine Vergaberichtlinie beschränken will. Insoweit sieht deren Artikel 70 vor, dass es prinzipiell die Möglichkeit gibt, dass öffentliche Auftraggeber soziale Ausführungsbedingungen vorsehen können, wenn diese mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen. Das lässt sich bei den Arbeitsbedingungen im Blick auf die Arbeitnehmer, die den Auftrag ausführen sollen, sicherlich bejahen. Wichtig aber ist, dass aus der Richtlinie, nämlich aus einem der Erwägungsgründe hervorgeht, dass das Ganze auch mit dem Entsenderecht vereinbar sein muss. Das ist diese Verschränkung mit dem Entsenderecht, die ich eingangs angesprochen habe, und auch mit dem sonstigen Unionsrecht, sprich also vor allem mit der Dienstleistungsfreiheit. Was das Entsenderecht angeht, kommt jetzt ins Spiel, dass der EuGH schon vor einigen Jahren in der Rüffert-Entscheidung zentrale Aussagen getroffen hat, wie die Entsenderichtlinie zu interpretieren ist: Dass sie nicht nur einen Mindestschutz, sondern bezogen auf den Aufnahmestaat auch einen Höchstschutz verkörpert, dass Tarifverträge, die nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind, nicht zu den Rechtsquellen



gehören, die entsenderechtlich anzuwenden sind und dass die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit nicht gerechtfertigt werden kann, wenn das Ganze nur für öffentliche Aufträge und nicht für private Aufträge gilt. Kurz gesagt ist das einerseits der Stand der Dinge, gleichzeitig aber durch die RegioPost-Entscheidung ein Stück weit überholt worden. Wichtig ist jetzt, dass in dem Entwurf des Bundestariftreuegesetzes nicht unmittelbar an Tarifverträge angeknüpft wird, sondern an Rechtsverordnungen. Die gehören zu den qualifizierten Rechtsquellen im Sinne der Entsenderichtlinie. Von daher bin ich der Auffassung, dass dies prinzipiell machbar ist. Zwei, drei Worte noch: Es gibt ein kleines Risiko. Wir haben einen Mindestlohn in Deutschland und wir haben möglicherweise auch Branchenmindestlöhne. Hier glaube ich aber, dass der EuGH vor dem Hintergrund, dass die Entsenderichtlinie ebenfalls verschiedene Arten von Entgelt-niveaus akzeptiert, das hinnehmen würde. Ein kleines Restrisiko besteht aber natürlich immer, wenn man nach Luxemburg geht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Und die letzte Runde der CDU/CSU. Frau Carstensen, bitte.

Abg. **Sandra Carstensen** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich richte meine Frage an Herrn Wolf. Ziel des Tariftreuegesetzes ist die Förderung von Tarifbindung. Wie beurteilen Sie die Verdrängung aller nicht berücksichtigten Haustarifverträge sowie der verdrängten Tarifverträge und welche Unternehmen können Ihrer Meinung nach von diesem Gesetz überhaupt noch profitieren und welche verlieren?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vielen Dank für die Frage, Frau Abgeordnete, Herr Vorsitzender. Kurz zusammengefasst, profitieren wird im Zweifel kein einziges Unternehmen von den Tariftreueregelungen. Es sei denn, es verlagert seine Produktion oder die Herstellung von Dienstleistungen, was in Zeiten der Digitalisierung immer einfacher wird, über die Bundesgrenze hinaus. Denn spätestens an der Bundesgrenze ist Schluss. Das geht nicht beim Bau, klar. Das geht auch bei anderen Dienstleistungen nicht. Aber gerade bei Lieferleistungen ist es geradezu eklatant, dass es geht. Es ist klar, ich kann

viele ähnliche Produkte auch im europäischen Ausland fertigen lassen und deswegen wird es hier einen Druck in dieser Systematik geben. Weil wir schon beim Gerichtshof der Europäischen Union gewesen sind: Das Land Nordrhein-Westfalen hat den umgekehrten Versuch gestartet, indem es versucht hat, seine eigenen Aufträge an die Tariftreueregelungen zu binden, die in einem anderen Mitgliedsstaat durchgeführt worden sind, und ist damit krachend vor dem Gerichtshof gescheitert. Das geht nicht. Spätestens an der Bundesgrenze ist Ende im Gelände, und das wird auch so bleiben. Deswegen werden allenfalls die profitieren, die keine Arbeitsplätze im engeren Sinne schaffen, sondern die sie jenseits der Grenze einrichten. Das ist die sehr sichere Vorhersage. Ich will nochmal betonen, mir geht es bei der Frage der Haustarifverträge – da ist offenbar ein falscher Zungenschlag hereingekommen, ob bewusst oder unbewusst, kann ich natürlich nicht sagen – nicht darum, Haustarifverträge zu erstrecken. Ich will keinen Haustarifvertrag erstrecken, ich will Haustarifverträge schützen. Diese Möglichkeit halte ich nicht für ausgeschlossen, trotz der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Ich kann schlecht Fläche gegen Fläche aufwerten, das ist mir auch klar. Aber dass ein Unternehmen, das einen Haustarifvertrag hat, diesen Haustarifvertrag weiter anwendet, halte ich durchaus nicht für ausgeschlossen. Dafür gibt es zumindest keine gegenteilige Entscheidung. Ich kann nicht sagen, ein deutscher Flächentarifvertrag ist mehr wert als ein rumänischer oder bulgarischer. Aber ich kann sagen, diesen Haustarifvertrag gilt es zu bewahren.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Oellers, bitte schön.

Abg. **Wilfried Oellers** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich noch einmal an Herrn Wolf. Ich wollte die verfassungsrechtliche und europarechtliche Dimension noch mal ansprechen. Sie haben es auch schon tangiert, gerade vor dem Hintergrund, wie es gelingen kann, möglichst viele Tarifverträge oder alle zur Geltung zu bringen. Sehen Sie das aufgrund der europarechtlichen Vorgaben als geboten oder möglich an? Ist es vielleicht nicht sogar aufgrund Artikel 9 Absatz 3 sogar geboten, zu schauen, dass alle Tarifverträge auch nach dem Tariftreuegesetz nach wie vor Wirkung haben können?



Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vor dem Hintergrund der Berliner Vergabeentscheidung muss man sagen, das waren andere Zeiten. Wir hatten damals kein umfassendes Arbeitnehmerentsendegesetz und wir hatten vor allen Dingen, worauf das Bundesverfassungsgericht sehr stark rekurriert, keinen gesetzlichen Mindestlohn. Das heißt, der Schutz der Tarifverträge, der Schutz der Tarifautonomie und der Schutz der positiven wie auch der negativen – aber ich beschränke mich jetzt mal auf die positive – Koalitionsfreiheit, der damals in meinen Augen unterbelichtet worden ist, aber darüber lässt sich trefflich streiten – dieser Schutz hat heute vor dem Hintergrund eines völlig veränderten Systems und völlig veränderter Koordinaten national eine ganz andere Voraussetzung. Das Europarecht ist angesprochen worden. Ich halte den vorliegenden Gesetzentwurf für nicht vereinbar mit der Rüffert-Entscheidung des Gerichtshofs. Die Entscheidung sagt sehr eindeutig und sehr klar, dass Tarifverträge in ihrer Gesamtheit so nicht erstreckt werden dürfen. Daran ist bisher kein Jota zurückgenommen worden. Nun wird immer wieder die RegioPost-Entscheidung des Gerichtshofs aufgerufen. Darüber hatten wir vorhin schon gesprochen. Das stimmt. Alles, was bisher zur RegioPost gesagt worden ist, blendet nur einen ganz wesentlichen Teil aus. In dem betroffenen Bundesland, nämlich dem Bundesland Rheinland-Pfalz, gab es keine konstitutive Tariftreueversprechen. Deswegen hat der Gerichtshof der Europäischen Union so entschieden, wie er entschieden hat. Es ging nicht um eine konstitutive Tariftreue, sondern um eine sogenannte deklaratorische Tariftreue. Diese deklaratorische Tariftreue wird von niemandem auf europäischer Ebene infrage gestellt, auch von mir nicht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Carstensen, bitte schön.

Abg. **Sandra Carstensen** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich komme noch einmal zurück auf Herrn Wolf und das Thema Nachunternehmerhaftung. Wie beurteilen Sie diese? Was sollte aus Ihrer Sicht geändert werden, um dem Gedanken, keine weiteren bürokratischen Hürden aufzubauen, am besten gerecht werden zu können?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Ich halte es für hochbürokratisch. Wir erleben die Nachunternehmerhaftung nicht nur in diesem Bereich, sondern wir haben sie auch in anderen Gesetzen verankert, dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmerentsendegesetz. Das bedeutet für den Nachunternehmer, dass diese mit schwerwiegenden Vertragsstrafverprechen partiell überzogen werden und sowohl der erste Auftraggeber wie seine Nachunternehmer müssen die Einhaltung latent überprüfen. Daher muss es einfach ausreichen, wenn der Nachunternehmer dem Auftraggeber gegenüber nachweist, dass er einen Tarifvertrag anwendet oder an einen Tarifvertrag gebunden ist, dass damit der Auftraggeber entlastet ist und die komplexen Anforderungen der Kontrolle und Überwachung eingehalten werden.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Wir sind in der letzten Runde, der freien Runde. Wir haben insgesamt zehn Minuten Zeit. Herr Goßner fängt an. Bitte schön.

Abg. **Hans-Jürgen Goßner** (AfD): Vielen Dank. Meine Frage richtet sich auf § 5 des Gesetzentwurfes, nämlich die Rechtsverordnung. Das BMAS soll dann per Rechtsverordnung festlegen, welche Tarifregelungen für Bundesaufträge gelten. Da wäre jetzt meine Frage an Herrn Hilburger: Welche objektiven Kriterien sollte der Gesetzgeber im Verfahren zur Auswahl einschlägiger Tarifverträge festschreiben, damit auch kleinere oder neuere Gewerkschaften, wie zum Beispiel das Zentrum, fair berücksichtigt werden?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Hilburger, bitte.

Oliver Hilburger (Zentrum – Die alternative Gewerkschaft e. V.): Danke für die Frage. Es wäre wünschenswert, aber das schließt im Prinzip fast schon aus, was alles schon gesagt wurde, dass Haustarifverträge zum Beispiel die gleiche Gewichtung haben könnten, weil damit wird spezifisch auf Themen eingegangen, aber das ist im Gesetz überhaupt nicht vorgesehen. Insofern, ich kann mich wiederholen, wird das gesamte Gesetz dazu führen, dass die etablierten Gewerkschaften, man hat das in dieser Runde deutlich hören können, natürlich in ihrer Substanz bleiben und neuere oder kleinere



Gewerkschaften im Prinzip das Nachsehen haben. Ich muss immer wieder von Beginn her gehen. Das Ziel war oder soll sein, neben dem, dass es keine Dumpinglöhne geben soll und dass es keine Ausbeutungsverhältnisse geben soll, was alles zu unterstützen ist, aber dass die Tarifautonomie und die Tarifbindung gestärkt werden. Und das erreicht man nur dann, wenn eine unterschiedliche, pluralistische Gewerkschaftslandschaft da ist. Diese haben wir nicht, nicht in der Stärke, die notwendig wäre, um dann dort unterschiedliche Gewichtungen, die im Übrigen auch die Beschäftigten wollen. Es muss auch Gründe geben, warum die Mitgliedschaft in einer etablierten Gewerkschaft nicht so attraktiv ist. Das kann auch daran liegen, dass man mit der Arbeit nicht so zufrieden ist und da wäre der Pluralismus, den es im Übrigen in anderen Ländern in Europa gibt, der richtige Weg. Erst wenn diese Voraussetzung geschaffen wurde und erst wenn unterschiedliche Tarifverträge da sind, erst dann kann man sich darüber unterhalten, wie genau das Vergabesystem gerecht gestaltet wird. Jetzt ist es monopolisiert und der, der das Monopol hat, wird natürlich alles daransetzen, dass sein Monopol gefestigt bleibt.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Lang, bitte.

Abg. **Ricarda Lang** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich hätte eine Frage an Herrn Körzell, und zwar, ob Sie sagen könnten, wie Sie die vorgesehene Ausnahme von der Tariftreuepflicht für Vergabeverfahren zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr sowie für öffentliche Lieferaufträge der Sicherheitsbehörden bewerten und ob Sie den Zuschnitt und die Begründung für angemessen halten.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Danke für die Frage. Wir sprechen hier über eine Ausnahme, die bis 2032 gelten soll, nicht nur für die Bundeswehr, sondern für Sicherheitsbehörden, Feuerwehr, Katastrophenschutz, all das, was damit zu tun hat. Diese Ausnahme erschließt sich dem Deutschen Gewerkschaftsbund nicht. Ich will das ganz deutlich machen. Wir reden gerade über viel Rüstungsgüter, die bestellt werden. Keines der Unternehmen, was dort genannt wird, ist nicht tarifgebunden. Das will ich ausdrücklich sagen. Das geht von der Munitionsherstellung bis zum Panzer und

bis zum Flieger. Darüber hinaus hat mir noch keiner erklären können, warum eine öffentliche Auftragsvergabe auch in diesem Bereich dazu führt, dass die Vergaben langsamer gehen. Das erschließt sich uns nicht. Es kommt noch erschwerend hinzu, dass es nicht nur um die Wehrtechnik selbst geht, sondern um alle Aufträge. Viele Bundeswehrekasernen werden mittlerweile von privaten Sicherheitsunternehmen bewacht. Es geht unter anderem auch um den Bau von Unterkünften für Soldatinnen und Soldaten. Da steht, glaube ich, in dem Haushaltsposten rund 3,5 Milliarden Euro drin. Das zeigt, um was für eine Marktmacht es hier geht. Wir verstehen nicht, dass ausgerechnet das ausgenommen werden soll und dass sich beim Bundesverteidigungsminister, aber vor allem beim Bundesinnenminister nicht durchsetzt, dass so etwas auch nach Recht und Ordnung passieren kann, und auf dem Arbeitsmarkt, das verstehen wir nicht. Deswegen sagen wir, eine solche Regelung auch für diesen Bereich würde den Local Content stärken und die Wertschöpfung in Deutschland sichern.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Meiser, bitte.

Abg. **Pascal Meiser** (Die Linke): Vielen Dank. Meine Frage richtet sich auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Herr Körzell, für den DGB und die Gewerkschaften ist ein wirksames Tariftreuegesetz, glaube ich, von zentraler Bedeutung in dieser Legislaturperiode. Deswegen meine Frage: Was muss aus Ihrer Sicht an dem vorliegenden Entwurf dringend nachgebessert werden? Ich will noch die Gelegenheit geben, da es Herr Wolf von der BDA leider versäumt hat, nochmal zu sagen, welche Vorteile ein solches Gesetz für Unternehmen haben kann, und für welche. Ich finde, da müssen wir hier mehr darüber reden. Die Gelegenheit möchte ich Ihnen gerne nochmal geben.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Letzte möchte ich zuerst beantworten. Auf jeden Fall hat das für Unternehmen den Vorteil, dass diejenigen, die noch bei der BDA und in den einzelnen Arbeitgeberverbänden Mitglied sind und die Tarifbindung anwenden, dass sie endlich bei der öffentlichen Auftragsvergabe unter dem gleichen Gesichtspunkt betrachtet werden wie diejenigen, die ohne Tarifbindung Mitglied sind. Das ist so, als



wenn ich im Schwimmverein bin und Hockey spielen will, die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung im gleichen Verband. Aber das mal dahingestellt. Ich habe deutlich gemacht, dass wir uns natürlich einen niedrigeren Schwellenwert wünschen. Aber uns ist das Gesetz sehr wichtig. Das will ich hier auch deutlich sagen: Wir lassen es an diesem Schwellenwert nicht unbedingt scheitern. Aber ein niedrigerer Schwellenwert wäre sehr viel besser, weil ein großer Teil der Auftragsvergaben schon bei dem Schwellenwert von 50 000 Euro nicht erfasst werden wird. Wir wollen ein einfaches Auftragsverfahren sowie wirksame Nachweise und Kontrollen. Das wollen wir unbedingt. Wir wollen, dass alle tariflichen Bedingungen, die im Tariftreuegesetz festgeschrieben sind, auch ab dem ersten Tag gelten. Zu der Bundeswehr und Sicherheitsbehörden habe ich eben gesagt und das ist hier auch schon angekommen: Wir reißen uns nicht um eine Clearingstelle, weil wir ein hohes Vertrauen in das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben. Wir haben immer gesagt, wir wollen ein bürokratiearmes Gesetz. Wir wollen ein bürokratiearmes Gesetz, wo es für tarifgebundene Unternehmen einfach ist, nachzuweisen, dass sie das sind, und damit hat sich das Verfahren für sie erledigt. Man sollte sich daran halten und vielleicht an anderer Stelle dort noch nachbessern.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Dieren.

Abg. **Jan Dieren** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Auch eine Frage an Herrn Körzell vom DGB. Gerade war die Nachunternehmerhaftung, die jetzt im Regierungsentwurf vorgesehen ist, nochmal Thema. Mich würde interessieren, ob das aus Ihrer Sicht ein wirksames Durchsetzungsinstrument für das Tariftreuegesetz sein kann.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Körzell, bitte.

Stefan Körzell (Deutscher Gewerkschaftsbund): Danke für die Frage. Kollege Allgaier hat das schon gesagt. Als erstes sollte für uns gelten, dass man die Begrenzung der Nachunternehmer auf allerhöchstens zwei macht in der Subunternehmerkette, weil je mehr das nach unten vergeben wird, desto größer ist der Dumpingwettbewerb. Wir halten daran fest, dass der Generalauftragnehmer auf jeden Fall in die Haftung treten muss. Dafür müsste, ich habe jetzt den Paragraphen nicht, ich glaube § 12 Satz 3, der müsste gestrichen werden, wo das wieder relativiert wird, dass, wenn der Leihunternehmer und auch der Nachunternehmer, die in die Präqualifikation gehen, dass er dann entsprechend von diesem Tatbestand ausgenommen worden ist. Wir sind der Meinung, am Ende muss die Hauptauftragnehmerhaftung gelten. Der muss in die Verantwortung genommen werden, weil er anschließend auch die Aufträge in den Subunternehmerketten entsprechend vergeben hat.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir sind am Ende unserer Anhörung angekommen. Ich bedanke mich herzlich bei Ihnen, bei den Sachverständigen, dass Sie gekommen sind, auch dass Sie zugeschaltet gewesen sind, für Ihre Stellungnahmen, für Ihre Beantwortung der Fragen, für Ihre Zeit. Ich bedanke mich herzlich beim Ausschusssekretariat für die Vorbereitung dieser Anhörung und für das Protokoll, was noch erstellt wird. Vielen Dank. Die Sitzung ist geschlossen. Die nächste Sitzung ist am Mittwoch, den 5. November um 9.30 Uhr.

Schluss der Sitzung: 17.25 Uhr

Bernd Rützel, MdB
Amtierender Vorsitzender