

Tariftreuegesetz des Bundes

Fragen und Antworten zur Anwendung des Gesetzes

Mai 2026

Zusammenfassung

Zum 1. Mai 2026 ist das Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (BTTG) in Kraft getreten. Das neue Tariftreuegesetz stellt Unternehmen, öffentliche Auftraggeber und die Sozialpartner vor erhebliche Herausforderungen.

Die folgenden Anmerkungen bündeln die wichtigsten Fragen und Antworten zur Anwendung des Tariftreuegesetzes. Sie sollen eine erste Orientierung bieten, rechtliche Hintergründe erläutern und praktische Hinweise geben, um die neuen Anforderungen besser zu verstehen und umzusetzen. Die Inhalte basieren auf aktuellen Gesetzesmaterialien, Stellungnahmen und Hinweisen aus der Praxis und werden bei Bedarf aktualisiert und weiter ergänzt.

A. Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen, Übergangsregelung

Für welche Aufträge gilt das Gesetz?

Das Tariftreuegesetz gilt für öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes, die im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ausgeführt werden.

Der Anwendungsbereich umfasst nur öffentliche Bau- und Dienstleistungsaufträge. Lieferaufträge sind grundsätzlich ausgenommen (zu Abweichungen siehe bei der Haftung). Die jeweiligen Auftragsarten werden in § 103 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) näher definiert.

Wie sind die Lieferleistungen und Dienstleistungsaufträge abzugrenzen?

Lieferleistungen sind nach der Legaldefinition in § 103 Abs. 2 GWB Verträge zur Beschaffung von Waren, umfasst sind insb. Kauf, Ratenkauf, Leasing, Mietverhältnisse sowie Pachtverhältnisse. Dienstleistungsaufträge sind Verträge über die Erbringung von Leistungen, die nicht Bau- oder Lieferauftrag sind (Minus-Betrachtung nach § 103 Abs. 4 GWB).

Bei unterschiedlichen Leistungsarten bzw. gemischten Aufträgen ist der Schwerpunkt entscheidend bzw. die Leistung, die prägend ist (vgl. § 110 GWB). Der Hauptgegenstand wird danach bestimmt, welcher geschätzte Wert der jeweiligen Liefer- oder Dienstleistungen am höchsten ist.

Beispiel: Die Bestellung von Standardsoftware ist in der Regel ein Lieferauftrag. Die Installation von Software ist eine Nebenleistung im Sinne von § 103 Abs. 2 S. 2 GWB und ändert daher an der Zuordnung als Lieferleistung nichts. Wenn Software spezifisch für den Auftraggeber entwickelt oder angepasst wird, wird es sich dagegen nach den Kriterien des § 110 GWB zur Einordnung von Mischaufträgen in der Regel um einen Dienstleistungsauftrag handeln.

Wer ist Auftraggeber, Auftragnehmer und Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes?

Als Bundesauftraggeber gem. § 1 Abs. 1 BTTG sind nach § 2 Abs. 1 BTTG **Auftraggeber** im Sinne der §§ 98, 99 GWB zu verstehen. Dazu gehören insbesondere

- der Bund mit seinen Bundesbehörden und bundesunmittelbaren Körperschaften,
- weitere öffentliche und private juristische Personen, bei denen ein maßgeblicher Bezug zum Bund besteht, etwa durch Finanzierung oder Einflussnahme,
- Sektorauftraggeber iSd §§ 100, 102 GWB
- Konzessionsgeber iSd § 101 GWB.

Auftragnehmer im Sinne des Gesetzes sind folglich nur die direkten Auftragnehmer und Konzessionsnehmer des Bundesauftraggebers (§ 2 Abs. 2 BTTG).¹

Unternehmen, die öffentliche Aufträge dieser Auftraggeber ausführen, gelten als Arbeitgeber im Sinne des § 4 BTTG. Erfasst ist nicht nur der Auftragnehmer als Arbeitgeber, sondern es gelten bspw. auch Nachunternehmer und Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber nach dem Gesetz.

Ab welchem Auftragswert gilt das Gesetz?

Das BTTG gilt nach § 1 Abs. 1 S.1 BTTG ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert von 50.000 €.

Zur Berechnung des Auftragswerts werden die bestehenden Vergaberegeln herangezogen. Nach § 3 der Vergabeverordnung (VgV) hat der Auftraggeber bei der Schätzung des Auftragswerts vom voraussichtlichen Gesamtwert der vorgesehenen Leistung ohne Umsatzsteuer auszugehen, einschließlich Optionen und Vertragsverlängerungen. Entscheidend ist danach der Verkehrs- oder Marktwert zum Zeitpunkt der Einleitung des Vergabeverfahrens (vgl. nur OLG Karlsruhe, Beschluss vom 4. Mai 2022 – 15 Verg 1/22 –, juris Rn. 24). Bei der Anschaffung von Dienstwagen bspw. wäre somit der Listenpreis als Auftragswert anzusetzen und nicht der Kaufpreis im Rahmen einer Sonderaktion.

Der Auftragswert bei Rahmenvereinbarungen wird auf der Grundlage des geschätzten Gesamtwertes aller Einzelaufträge berechnet, die während der gesamten Laufzeit geplant sind (vgl. § 3 Abs. 4 VgV).

Ab wann findet das Gesetz Anwendung?

Das BTTG gilt nur für Vergabeverfahren, die nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Mai 2026 eingeleitet wurden und bei denen ein Tariftreueversprechen verlangt worden ist. Laufende Vergabeverfahren und -verträge sind durch das Gesetz nicht betroffen.

B. Tariftreueversprechen

Was beinhaltet das Tariftreueversprechen?

Regelungsadressat des „Tariftreueversprechens“ in § 3 BTTG ist zunächst der Bundesauftraggeber. Dieser gibt einem Auftragnehmer als zwingende Ausführungsbedingung vor, dass für die Dauer des Auftrags mindestens die Arbeitsbedingungen einer einschlägigen Tariftreueverordnung (T-RVO) zu gewähren sind.

Der Auftraggeber bestimmt dabei nicht, welche T-RVO für den konkreten Auftrag einschlägig ist. Der Auftragnehmer wird abstrakt verpflichtet, die für ihn geltende Verordnung einzuhalten. Kann ein öffentlicher Auftrag von Arbeitgebern verschiedener Branchen ausgeführt werden, so gelten für diese die jeweils „eigene“ Rechtsverordnung. Ob eine T-RVO für den jeweiligen Auftragnehmer einschlägig ist, bestimmt sich nach den allgemeinen tarifrechtlichen Grundsätzen und damit in erster Linie nach dem räumlichen,

¹ Im Folgenden wird der Übersichtlichkeit halber nur von Aufträgen und Auftragnehmern gesprochen. Konzessionen und Konzessionsnehmer sind miteingefasst, sofern sie nicht ausdrücklich ausgenommen werden.

fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der T-RVO. Auf die fachliche Einordnung der Leistung, die Gegenstand des öffentlichen Auftrags ist, kommt es nicht an.

Wie erfolgt die „Abgabe“ des Tariftreueversprechens?

Der Auftraggeber verlangt vom potenziellen Auftragnehmer mit Angebotsabgabe die Abgabe einer Verpflichtungserklärung zur Tariftreue. In dieser verpflichtet sich der Auftragnehmer allgemein, die Vorgaben der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung einzuhalten.

Muss das Versprechen für jeden Auftrag neu abgegeben werden?

Ja, Das Tariftreueversprechen ist Ausführungsbedingung zu jedem öffentlichen Auftrags; es muss daher bei jedem Vergabeverfahren die entsprechende Verpflichtungserklärung abgegeben werden.

Welche Arbeitnehmer werden vom Tariftreueversprechen erfasst?

Es werden alle Arbeitnehmer erfasst, die zur Ausführung des öffentlichen Auftrags eingesetzt werden. Sie werden zur Leistungserbringung in diesem Sinne eingesetzt, wenn sie Tätigkeiten erbringen, die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand nach der Leistungsbeschreibung stehen und die den konkreten Prozess der Herstellung oder Bereitstellung der beauftragten Leistung charakterisieren.

Wie weit dieser Auftragsgegenstandsbezug greift, ob z. B. auch Beschäftigte in der Verwaltung mit erfasst werden, ist offen und muss einzelfallbezogen ermittelt werden. Klar ist nach der Gesetzesbegründung, dass Tätigkeiten vor Zuschlagserteilung nicht erfasst werden, weil sie unabhängig vom konkreten Auftrag erfolgen. Am notwendigen Auftragsgegenstandsbezug fehlt es nach der Gesetzesbegründung auch, wenn die Tätigkeiten die Herstellung von standardisierten Waren (z. B. Einbau von Fertigteilen) betreffen. Es gibt daneben keine zeitliche Schwelle – jede, auch nur stundenweise Tätigkeit soll unter das Tariftreueversprechen fallen.

Welche Ansprüche haben Beschäftigte?

Spiegelbildlich haben Arbeitnehmer des Auftragnehmers, aber auch aller weiteren an der Durchführung des öffentlichen Auftrags beteiligten Nachunternehmer und Verleiher, nach § 4 BTTG einen Anspruch gegen ihren jeweiligen Arbeitgeber auf Gewährung mindestens der in der einschlägigen T-RVO festgesetzten Arbeitsbedingungen, über den der Arbeitgeber spätestens am 15. des auf den Tag der ersten Auftragstätigkeit folgenden Monats zu informieren hat (schriftlich oder in Textform).

Vordruck des BMAS hier erhältlich: noch nicht veröffentlicht

Entlohnungsbestandteile der T-RVO, die nicht über den ganzen Abrechnungszeitraum verstetigt sind (z. B. Weihnachtsgeld, das als zusätzliches Entgelt für geleistete Arbeit gezahlt wird), sind ggf. zeitanteilig zu gewähren.

Was gilt für Nachunternehmer / Verleiher?

Der Bundesauftraggeber gibt dem Auftragnehmer als weitere Ausführungsbedingung vor, von Nachunternehmern oder Verleihern die Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen nach § 4 BTTG zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Auch diese Vorgabe wird durch Abgabe einer entsprechenden Verpflichtungserklärung des Bieters praktisch umgesetzt.

Geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung können z. B. entsprechende Verpflichtungserklärungen zur Tariftreue des Nachunternehmers oder Verleihers, die Anforderung von Informationen seitens des Nachunternehmers / Verleihers über die eingesetzten Mitarbeiter und ihrer Vergütung, sowie insbesondere die Vorlage eines Zertifikats des Nachunternehmers / Verleihers einer Präqualifizierungsstelle sein.

Zulieferer im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gelten nicht als Nachunternehmer, soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt. Maßgeblich zur Abgrenzung ist der hinreichende Bezug zum Auftragsgegenstand (vgl. hierzu auch die Frage „Wie haftet ein Auftragnehmer nach dem BTTG für die Einhaltung des Tariftreueversprechens in der Nachunternehmerkette?“ unter G. Haftung).

Beispiel: Der Auftragnehmer verpflichtet sich zum Bau eines Gebäudes mit Einbau von speziellen Fenstern. Müssen die Fenster nach besonderen Vorgaben von einem Dritten speziell für diesen Auftrag angefertigt und zugeliefert werden (und können in dieser Form nicht anderweitig verkauft werden), kann ein hinreichender Bezug zum Auftragsgegenstand gegeben sein und das BTTG für den Fenstereinbau Anwendung finden.

Wie ist die Rechtslage, wenn es keine einschlägige Rechtsverordnung gibt?

Da der Bundesauftraggeber nicht prüft, ob eine und welche T-RVO für den konkreten Bieter einschlägig ist, ist davon auszugehen, dass der Bundesauftraggeber unabhängig vom Bestehen einer konkreten einschlägigen Rechtsverordnung generell die Abgabe einer Verpflichtungserklärung zur Tariftreue verlangt. Existiert für eine Branche keine Rechtsverordnung, so läuft das Tariftreueversprechen jedoch ins Leere. Der Auftragnehmer muss sich dann lediglich an die gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen halten, die ohnehin für ihn gelten.

Kann der Bundesauftraggeber von der Tariftreuevorgabe in Ausnahmefällen absehen?

Ja, § 129 GWB sieht vor, dass Ausführungsbedingungen zu einem öffentlichen Auftrag nur auf der Grundlage eines Bundes- oder Landesgesetzes verbindlich vorgegeben werden können. Diese Regelung wird um eine eng begrenzte Ausnahme im neu geschaffenen Absatz 2 ergänzt: Ist der öffentliche Auftrag schon einmal in einem vorhergehenden Verfahren ausgeschrieben worden und wurden dabei keine oder keine geeigneten Angebote abgegeben, kann der Bundesauftraggeber von der verbindlichen Vorgabe von Ausführungsbedingungen, einschließlich der Tariftreuevorgabe in bestimmten Härtefällen absehen, wenn die Ausführung des öffentlichen Auftrags unmittelbar und zwingend erforderlich ist. Die Härtefälle betreffen

dabei nur die in der Vorschrift konkret benannten Sektoren (u. a. Bundeswehr, Zivil- und Katastrophenschutz, Energieversorgung, Gesundheitswesen).

C. Tariftreueverordnung

Welche Tarifverträge können Grundlage einer T-RVO sein?

Grundlage einer Rechtsverordnung können nur Branchentarifverträge sein. Die Arbeitsbedingungen eines Haustarifvertrags können nicht Gegenstand einer T-RVO sein. Sind die Arbeitsbedingungen einer Branche in mehreren regionalen Tarifverträgen geregelt, sollen diese in einer gemeinsamen Rechtsverordnung zusammengefasst werden.

Was ist Inhalt einer Tariftreueverordnung?

Der Anwendungsbereich einer Rechtsverordnung entspricht grundsätzlich dem zu Grunde liegenden Tarifvertrag und darf darüber nicht hinausgehen. Eine Einschränkung des Anwendungsbereichs der T-RVO ist insb. zur Abgrenzung von anderen Tarifwerken zulässig. Damit können die bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen gängigen Einschränkungsklauseln, wie z. B. die „Große Einschränkungsklausel“ der Bauwirtschaft, auch im Rahmen von Tariftreueverordnungen Anwendung finden.

Gegenstand einer Rechtsverordnung können Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags im Sinne der §§ 5 Abs. 1 BTTG, 2 Abs. 1 Nr. 1-3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sein:

1. die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten.

Die betreffenden tariflichen Regelungen können nach § 5 Abs. 1 S. 3 BTTG nur unverändert vom BMAS übernommen werden.

Der Begriff der Entlohnung umfasst über die Inbezugnahme von § 2a AEntG sämtliche Löhne, tarifvertragliche Regelungen zu Zulagen und Zuschlägen sowie Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich ihrer Voraussetzungen und Ausnahmen. § 5 Abs. 1 Nr. 3 BTTG erfasst tarifvertragliche Regelungen, welche auf der Grundlage der Tariföffnungsklausel des § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den arbeitszeitlichen Vorgaben der §§ 3 bis 6 ArbZG abweichen. Tarifvertragliche Regelungen, welche die für den Vergütungsanspruch geschuldete Arbeitszeit betreffen, fallen nicht hierunter². Sie können Teil der Entlohnungsregeln nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 BTTG sein. Zur Entlohnung gehören auch Fälligkeitsregelungen einschließlich ihrer Ausnahmen. Tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung und von Arbeitszeitkonten können daher über § 5 Abs. 1 Nr. 1 BTTG Gegenstand einer Tariftreueverordnung sein³.

² So die Rechtsauffassung des BMAS, vgl. Riechert / Blume, Das Bundestariftreuegesetz, NZA 2026, S. 553, 556.

³ Riechert / Blume, aaO.

Im Übrigen stellt sich die die Frage, ob nur die Kernvorschriften, also z. B. die Höhe des Urlaubs, aufgenommen werden können oder auch weitere damit in einem inneren Zusammenhang stehende Regelungen. Laut Gesetzesbegründung fällt unter das Veränderungsverbot des § 5 Abs. 1 S. 3 BTTG nicht das Weglassen einzelner Regelungen. Fraglich ist weiter, ob dann die weitergehenden Tarifregelungen im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe weiter angewendet werden können. Eine solche Sperrwirkung der Tariftreueverordnung würde einen eklatanten Widerspruch zu dem beabsichtigten Ziel des Gesetzes – Tariftreue zu fördern und Tarifbindung zu stärken – bedeuten. Zudem käme es zu absurden Diskrepanzen in den Fällen, in denen Rahmen- bzw. Manteltarifverträge bereits für allgemeinverbindlich erklärt worden sind und mithin ein öffentliches Interesse für solche Tarifvorschriften positiv vom BMAS festgestellt worden ist. Gegebenenfalls ist anzuraten, den Antrag so zu gestalten bzw. von vornherein so zu begrenzen, dass mögliche Abweichungen zwischen Verordnung und (allgemeinverbindlichen) Tarifvertrag verhindert werden.

Was gilt, wenn ein Auftrag kürzer als zwei Monate dauert?

Die in einer T-RVO geregelten Arbeitsbedingungen zu Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten etc. (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BTTG) sind erst ab einer Auftragsdauer von zwei Monaten eingehalten. Bis zu dieser Grenze ist lediglich die Entlohnung aus einer einschlägigen T-RVO zu gewähren.

Maßgeblich ist die vereinbarte Auftragsdauer und der Zeitraum bis zur Fertigstellung, bei zeitlich auseinanderliegenden Auftragsabschnitten werden diese addiert.

Welche Wirkung hat die T-RVO?

Die Tariftreueverordnung ist zwingend einzuhalten, sie hat daher Vorrang vor anderen Tarifverträgen, an die der Auftragnehmer gebunden ist. Es gilt im Übrigen das allgemeine arbeitsrechtliche Günstigkeitsprinzip, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen bleiben unberührt.

Gegenüber allgemeinverbindlichen oder ebenfalls per RVO nach AEntG erstreckten Tarifverträgen ist die T-RVO als im Bereich öffentlicher Aufträge spezielleres Recht ebenfalls vorrangig.

Wie lange gilt eine Rechtsverordnung?

Die Geltungsdauer einer Rechtsverordnung richtet sich nicht nach dem zu Grunde liegenden Tarifvertrag. Sie gilt, bis das BMAS die Verordnung aufhebt. Die Aufhebung erfolgt nach § 7 BTTG in diesen Fällen:

- es wurde ein konkurrierender Antrag gestellt, dessen Tarifvertrag repräsentativer ist
- teilweise Aufhebung, soweit Arbeitsbedingungen einer RVO nicht mehr Gegenstand des zu Grunde liegenden oder eines nachfolgenden Tarifvertrags sind, es darf diesbezüglich auch keine Nachwirkung mehr bestehen
- die Aufhebung erscheint im öffentlichen Interesse geboten, z. B. bei Unwirksamkeit des der T-RVO zu Grunde liegenden Tarifvertrags oder einzelner Regelungen

Was gilt, wenn Tarifregelungen geändert werden, die Gegenstand einer Rechtsverordnung sind?

Die geänderten Arbeitsbedingungen werden im Bundesanzeiger bekanntgegeben und die Rechtsverordnung muss nach § 7 BTTG aufgehoben werden. Das Gesetz schweigt allerdings dazu, wie und wo die Aufhebung der Tarifreueverordnung veröffentlicht wird. Da der Erlass von Rechtsverordnungen nach § 1 Abs. 1 Verkündungs- und Bekanntmachungsgesetz im Bundesgesetzblatt verkündet wird und deren Laufzeit sich nicht nach dem Tarifvertrag richtet bzw. nicht automatisch endet, kann es hier wegen des ggf. fehlenden zeitlichen Gleichlaufs zwischen Änderung, Aufhebung und ggf. Neubeantragung einer T-RVO zu einer Diskrepanz zwischen neuem Tarifvertrag und alter Rechtsverordnung kommen.

Beispiel: Werden die Entgelte des einer Verordnung zu Grunde liegenden Tarifvertrags erhöht, muss dies dem BMAS angezeigt, auf eine Aufhebung der Rechtsverordnung hingewirkt und die Rechtsverordnung ggf. neu beantragt werden. Auch wenn nur einzelne Regelungsgegenstände der T-RVO geändert werden und das Gesetz für diesen Fall die teilweise Aufhebung vorsieht, empfiehlt sich aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit die vollständige Aufhebung der betreffenden T-RVO.

D. Verordnungsverfahren und Clearingstelle

Wie wird das Verfahren initiiert?

Das Verfahren wird durch den Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern eingeleitet. Die Antragsteller müssen Partei des Tarifvertrags sein, der Gegenstand der Tarifreueverordnung werden soll. Es reicht der Antrag einer Tarifvertragspartei.

Wie muss der Antrag ausgestaltet sein?

Bei Antragsstellung muss der betreffende Tarifvertrag bezeichnet und eine Abschrift dem Antrag beigelegt werden. Dem Gesetz oder der Gesetzesbegründung lässt sich nicht entnehmen, wie der Antrag darüber hinaus ausgestaltet sein muss. Eine Begründung des Antrags ist nicht vorgesehen.

Wir gehen davon aus, dass der oder die Antragsteller den Antrag so begrenzen können, dass er sich nur auf einen Teil der Tarifregelungen, z. B. nur auf die unterste Lohngruppe, bezieht. Dem Gesetzeswortlaut kann entnommen werden, dass sich das BMAS nicht über den Antrag hinwegsetzen und eine eigene Auswahl des einschlägigen Tarifvertrags vornehmen kann.

Welche materiellen Voraussetzungen gelten für die Tarifreueverordnung?

Es gibt für den Verordnungserlass keine materiellen Voraussetzungen – weder muss ein öffentliches Interesse positiv festgestellt werden, noch muss der Tarifvertrag repräsentativ für die Branche sein.

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) muss die beantragte Rechtsverordnung in der Regel erlassen. Dies gilt ausnahmsweise dann nicht, wenn ein öffentliches Interesse an der Rechtsverordnung nicht gegeben ist. Welche Fallgestaltungen hierfür in Betracht kommen können, ist unklar. Denkbar ist es, ein öffentliches

Interesse jedenfalls dann zu verneinen, wenn mit einer Tariftreueverordnung a) lediglich Tarifregelungen wiederholt würden, die bereits nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) oder nach dem AEntG bundesweit für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, oder b) Widersprüche einhergehen würden, weil die betreffenden, bereits allgemeinverbindlichen Tarifregelungen unvollständig oder abweichend übernommen würden.

Welche formellen Anforderungen sind bei dem Verfahren einzuhalten?

Das BMAS muss den Entwurf einer Rechtsverordnung im Bundesanzeiger bekannt machen und Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme binnen einer Frist von drei Wochen geben.

Wenn Betroffene im Rahmen des Stellungnahmerechts die Empfehlung der Clearingstelle einfordern, muss die Clearingstelle einberufen und mit dem Antrag und Entwurf der Tariftreueverordnung befasst werden.

Das BMAS hat im Rahmen einer Gesamtabwägung die Stellungnahmen und ggf. die Empfehlung der Clearingstelle bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen.

Bei der erstmaligen Stellung eines Antrags zum Erlass einer Rechtsverordnung in einer Branche muss sich das BMAS mit dem Bundeswirtschaftsministerium abstimmen (kein Zustimmungserfordernis).

Wer ist zur Stellungnahme berechtigt?

Folgende Betroffene können zum Entwurf einer Tariftreueverordnung Stellung nehmen:

- von der beantragten Rechtsverordnung erfasste Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- die Tarifvertragsparteien des der Rechtsverordnung zugrundeliegenden Tarifvertrags
- die Tarifvertragsparteien konkurrierender Tarifverträge
- die Spitzenorganisationen im Sinne von § 12 TVG

Wann wird die Clearingstelle mit dem Entwurf einer Rechtsverordnung befasst?

Nach dem Gesetzeswortlaut soll die Clearingstelle – nur auf Verlangen der zur Stellungnahme Berechtigten (§§ 5 Abs. 4 S. 2, 6 Abs. 2 BTTG) – eine Empfehlung darüber abgeben, ob und mit welchem Inhalt eine Rechtsverordnung erlassen werden soll. Die Clearingstelle befasst sich weiter nach § 5 Abs. 3 BTTG auch mit Fällen konkurrierender Anträge.

Die Clearingstelle kann eine mehrheitlich gefasste Empfehlung abgeben oder mehrere Empfehlungen, wenn ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande kommt. Das Ergebnis des Clearingstellenverfahrens hat keine bindende Wirkung für das BMAS.

Was gilt bei konkurrierenden Tarifverträgen in einer Branche?

Der Fall konkurrierender Tarifverträge wird für ein Verordnungsverfahren nur dann relevant, wenn zwei Anträge verschiedener Tarifvertragsparteien vorliegen. Dann trifft das BMAS eine Auswahlentscheidung

nach der Repräsentativität der Tarifverträge unter Berücksichtigung etwaiger Stellungnahmen Betroffener und auf Verlangen Empfehlungen der Clearingstelle. Ist eine Verordnung erlassen worden, kann nach § 5 Abs. 5 vor dem Ablauf von 6 Monaten kein Antrag für einen überschneidenden Tarifvertrag einer anderen Tarifvertragspartei gestellt werden.

Beispiel: Wenn eine Gewerkschaft einen Antrag zu einem nicht repräsentativeren Tarifvertrag stellt, müssen die konkurrierende Tarifvertragsparteien eines repräsentativeren Tarifvertrags mit einem eigenen Antrag reagieren, um das Erfordernis einer Auswahlentscheidung nach Repräsentativität auszulösen. Andernfalls würde das BMAS dem Antrag stattgeben, sofern hier nicht die Ausnahme des fehlenden öffentlichen Interesses zum Tragen kommt. Sicher ist das angesichts der Ausgestaltung des Verordnungsverfahrens allerdings nicht. Soll ein Konkurrenzantrag nicht gestellt werden, bleibt nur der Weg über eine Stellungnahme und Empfehlung der Clearingstelle.

Wo werden die Tariftreueverordnungen veröffentlicht?

Die Rechtsverordnungen werden im Bundesgesetzblatt verkündet (laut § 1 Verkündungs- und Bekanntmachungsgesetz) und nach § 5 Abs. 2 S. 2 BTTG auf einer Website des BMAS veröffentlicht. Im Übrigen werden Beginn und Ende von Tariftreueverordnungen nach § 6 TVG in das Tarifregister des BMAS eingetragen.

E. Weitere Pflichten des Auftragnehmers / Arbeitgebers

Wozu ist der Auftragnehmer in der Nachunternehmerkette verpflichtet?

Der Auftragnehmer muss nach § 3 Abs. 2 BTTG

- von seinen Nachunternehmern verlangen, dass diese die Pflichten nach § 4 Abs. 1 und 3 BTTG erfüllen, und dies
- „durch geeignete Maßnahmen“ sicherstellen (siehe dazu näher die Frage „Was gilt für Nachunternehmer / Verleiher?“ unter B. Tariftreueversprechen).

Welche Nachweis- und Dokumentationspflichten müssen erfüllt werden?

Der Auftragnehmer muss nach § 9 BTTG

- mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen einhält,
- diese Unterlagen auf Anforderung dem Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen.

Zu den geeigneten Unterlagen gehören u.a. Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen.

Nach der Gesetzesbegründung muss sich aus den Unterlagen „nachvollziehbar und glaubhaft“ ergeben, wie lange ein Arbeitnehmer an der Erbringung der unter die Durchführung eines öffentlichen Auftrags fallenden Leistung mitgewirkt hat (siehe dazu näher die Frage „Welche Arbeitnehmer werden vom Tariftreueversprechen erfasst?“ unter B. Tariftreueversprechen). Es gibt dazu keine Bagatellgrenze zum zeitlichen Umfang der Mitwirkung. Erforderlich sind daher eine detaillierte Arbeitszeitaufzeichnung und ggf. gesonderte Lohnabrechnungen.

Welche weiteren Pflichten hat der Auftragnehmer gegenüber seinen Beschäftigten?

Der Auftragnehmer muss Beschäftigte, die an der Ausführung des öffentlichen Auftrags beteiligt sind, spätestens am 15. Tag des Monats, der auf den Beginn der Tätigkeit folgt, über ihre Ansprüche auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen schriftlich oder in Textform informieren (siehe hierzu und für den Vordruck des BMAS bereits die Frage „Welche Ansprüche haben Beschäftigte?“ unter B. Tariftreueversprechen).

F. Kontrollen

Wer kontrolliert die Bundestariftreue?

Die Durchsetzung des Tariftreuegesetzes kontrolliert die neu bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (DRV) eingerichtete „Prüfstelle Bundestariftreue“. Diese arbeitet mit den Bundesauftraggebern zusammen; eine eigene Prüfpflicht der Auftraggeber besteht nicht. Die Kontrollkompetenzen werden dabei bei einer einzigen Prüfstelle gebündelt. Bei Fragen und Anliegen von Bietern sollen die Bundesauftraggeber an die zentrale Prüfstelle verweisen können. Die nähere Ausgestaltung der Prüfstelle und des Kontrollverfahrens wird das BMAS durch Rechtsverordnung bestimmen.

Wie wird von der Prüfstelle kontrolliert?

Die Prüfstelle kontrolliert anlassbezogen bei hinreichenden Anhaltspunkten für Verstöße gegen das Bundestariftreuegesetz. Solche Anhaltspunkte können von Arbeitnehmern oder sonstigen Dritten an die Prüfstelle herangetragen werden. Bundesauftraggeber, denen Anhaltspunkte für Verstöße vorliegen oder bekannt sind, müssen diese unverzüglich der Prüfstelle mitteilen. Es ist dann grundsätzlich eine Kontrolle durch die Prüfstelle durchzuführen.

Hinsichtlich des Arbeitsentgelts bestimmter Arbeitnehmer und die darin enthaltenen Steuer- und Sozialversicherungstage kann die Prüfstelle das in § 108c SGB IV neu bei der Deutschen Rentenversicherung vorgesehene Verfahren zur elektronischen Abfrage und Übermittlung von Entgeltbescheinigungsdaten nutzen (Inkrafttreten dieser Regelungen erst am 1. Januar 2028). Dies gilt, soweit dies zur Durchführung von Kontrollen erforderlich ist.

Wie funktioniert das neue Verfahren zur elektronischen Abfrage von Entgeltdaten bei der Deutschen Rentenversicherung?

Die Prüfstelle Bundestariftreue und die Tariftreuekontrollstellen der Länder können über die Datenstelle der Rentenversicherung bei Arbeitgebern Daten zu den monatlichen Arbeitsentgelten und der darin enthaltenen Steuer- und Sozialversicherungstage abfragen (lassen). Die Regelungen zu diesem Verfahren tritt erst am 1. Januar 2028 in Kraft. Es gelten dabei folgende Beschränkungen: (1) auf den Einzelfall bezogen, (2) zu einem in Ausführung eines öffentlichen Auftrags tätigen Arbeitnehmer, (3) für die Kontrolle der Tariftreue erforderlich. Die vom Arbeitgeber bereitgestellten Daten übermittelt die DRV an die anfragende Tariftreuekontrollstelle, die im Übrigen die Verantwortung für die Zulässigkeit der Anfrage trägt.

Die Datenübermittlung durch den Arbeitgeber erfolgt „durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen“ an die Datenstelle der DRV. Hierfür soll „rvBEA“ genutzt werden, das bestehende elektronische Abfrageverfahren, mit dem die Träger der DRV anlassbezogenen Entgeltbescheinigungen von Arbeitgebern über die Lohnsoftware anfordern können. Die Details zu Verfahren, Datensätzen und Übertragungswegen sollen in bundeseinheitlichen Grundsätzen festgelegt werden.

Welche Maßnahmen kann die Prüfstelle Bundestariftreue aussprechen?

Nach Durchführung einer Kontrolle teilt die Prüfstelle den Bundesauftraggebern das Ergebnis mit und spricht ggf. Handlungsempfehlungen aus. Welche Handlungsempfehlungen das sein können, wird in der Gesetzesbegründung nicht konkretisiert. Es wird lediglich knapp auf die Möglichkeit zivilrechtlicher Sanktionen bei erheblichen Verstößen hingewiesen.

Die Prüfstelle kann einen erheblichen Verstoß nach § 13 BTTG förmlich feststellen, der Voraussetzung für Sanktionen bis hin zum Ausschluss von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ist (dazu näher unter IX. Sanktionen bei Verstößen).

Welche Pflichten bestehen im Zusammenhang mit den Kontrollen der Tariftreue und dem neuen Abfrageverfahren der DRV?

Der Auftragnehmer ist verpflichtet, Kontrollen durch den Auftraggeber oder die Prüfstelle Bundestariftreue zu dulden, erforderliche Auskünfte zu erteilen und die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Kontrolle zu ermöglichen. Bei Abfrage von Entgeltdaten über die Datenstelle der DRV hat der Arbeitgeber diese unverzüglich, spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung, an die Datenstelle zu übermitteln (ab 1. Januar 2028).

G. Zertifizierungsverfahren

Welche Rolle spielt ein mögliches Zertifizierungsverfahren für das Tariftreueversprechen?

Das BTTG sieht in § 10 BTTG Erleichterungen von der Nachweispflicht nach § 9 BTTG vor, wenn ein Auftragnehmer ein geeignetes Zertifikat einer anerkannten Präqualifizierungsstelle vorlegt. Dieses

Zertifikat befreit nur von der Nachweispflicht, nicht von der Einhaltung der auf eine einschlägige Rechtsverordnung gerichteten Tariftreuepflicht. Die Zertifizierung lässt auch das Kontrollrecht nach § 8 BTTG unberührt.

Zudem kann die Pflicht des Auftragnehmers zur Sicherstellung der verbindlichen Arbeitsbedingungen nach § 3 Abs. 2 BTTG auch bei einem Nachunternehmer oder Verleiher durch den Einsatz eines zertifizierten Nachunternehmers oder Verleihers erfüllt werden. Der Einsatz eines zertifizierten Nachunternehmers oder Verleihers wirkt sich zudem erleichternd bei der Haftung nach § 12 BTTG aus.

Die Anforderungen an das Zertifikat und das Zertifizierungsverfahren werden vom BMAS durch eine Rechtsverordnung näher bestimmt werden.

Welche Unterlagen müssen für das Zertifikat der Präqualifizierungsstelle vorgelegt werden?

Für das Zertifikat muss die Einhaltung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen durch den Nachweis der Tarifbindung, durch einen Tarifvertrag (siehe dazu die nächste Frage) oder durch Vorlage der Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen nachgewiesen werden.

Welche Erleichterungen gelten für tarifgebundene Auftragnehmer?

Tarifgebundene Auftragnehmer können das Zertifikat leichter erhalten, das von der Nachweispflicht für den konkreten Auftrag befreit. Nach dem Gesetzeswortlaut reicht es, dass der Auftragnehmer tarifgebunden im Sinne des § 3 TVG ist. Der Wortlaut der Vorschrift legt nahe, dass auch an einen Haustarifvertrag gebundene Unternehmen die Erleichterung in Anspruch nehmen können.

Ist der Auftragnehmer bereits an den Tarifvertrag gebunden, der Gegenstand der Tariftreueverordnung ist, wäre danach der Nachweis über die (ggf. mittelbare) Mitgliedschaft im tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband ausreichend. Im Übrigen müssen Auftragnehmer nach der Gesetzesbegründung der Präqualifizierungsstelle ihren Tarifvertrag zum Abgleich mit den nach einer einschlägigen Rechtsverordnung geltenden Arbeitsbedingungen vorlegen.

Die Erleichterung greift auch dann, wenn der Tarifvertrag zuungunsten der Arbeitnehmer von der einschlägigen Rechtsverordnung abweicht. Das Zertifikat muss diese Abweichung jedoch ausweisen.

Beispiel: Ein an einen Haustarifvertrag gebundener Auftragnehmer muss die einschlägige Tariftreueverordnung seiner Branche einhalten. Auch wenn dieser Haustarifvertrag bspw. eine geringere Vergütung als die maßgebliche Rechtsverordnung vorsieht, kann der Auftragnehmer sich leichter durch eine Zertifizierung von der Nachweispflicht befreien und muss nicht bei jedem Auftrag durch Arbeitsverträge und Lohnabrechnung konkret die Einhaltung der Tariftreue nachweisen. Tarifgebundene Arbeitgeber bekommen also – auch bei einem abweichenden Tarifvertrag – eine Art Vertrauensvorschuss.

Wie lange ist das Zertifikat gültig?

Derzeit noch unklar und wird in der Rechtsverordnung mit näheren Bestimmungen zum Zertifizierungsverfahren geregelt werden.

Welche Zertifizierungsstellen meint das Gesetz?

Das Tariftreuegesetz regelt selbst nicht, welche Präqualifizierungsstellen für eine Zertifizierung zur Erleichterung von den Nachweispflichten des Gesetzes in Frage kommen, sondern verweist auf bereits bestehende Verfahren und Vergaberegeln.

Gegenwärtig und seit langem gibt es nur zwei überregionale anerkannte Präqualifizierungsverfahren für den Nachweis der vergaberechtlichen Eignung, auf die sich das Tariftreuegesetz bezieht:

- Das Präqualifikationsverfahren der Bauwirtschaft ist in § 6b der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A (VOB/A) geregelt und wird durch den privaten Verein für die Präqualifikation von Bauunternehmen e. V. (PQ-Verein Bau) durchgeführt.
- Auf der Grundlage von § 48 Abs. 8 Vergabeverordnung sowie § 35 Abs. 6 Unterschwellenvergabeverordnung führt die DIHK als hoheitliche Aufgabe daneben ein „amtliches Verzeichnis präqualifizierter Unternehmen für den Liefer- und Dienstleistungsbereich“.

Es ist denkbar, dass zukünftig weitere Präqualifizierungsstellen durch Anpassungen der jeweiligen Vergabeverordnungen zugelassen werden können. In der Gesetzesbegründung heißt es daher, dass die maßgeblichen Präqualifizierungsstellen „zum gegenwärtigen Zeitpunkt“ der PQ-Verein Bau sowie das DIHK-Verzeichnis sind.

H. Haftung

Wie haftet ein Auftragnehmer für die Einhaltung des Tariftreueversprechens in der Nachunternehmerkette?

Das BTTG enthält in § 12 BTTG eine Haftungsregelung (Nachunternehmerhaftung) nach dem Vorbild der sog. Auftraggeberhaftung nach dem AEntG bzw. des Mindestlohngesetzes. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, den Auftragnehmer zu veranlassen, verstärkt darauf zu achten, dass seine Nachunternehmer die nach dem BTTG zwingenden Arbeitsbedingungen einhalten.

Der Auftragnehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines beauftragten Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Der Auftragnehmer haftet damit nicht nur für den unmittelbar beauftragten Nachunternehmer, sondern für alle weiteren Glieder der Nachunternehmerkette.

Für die Haftung kommt es nach der Gesetzesbegründung nicht darauf an, welcher Art die Leistung des Nachunternehmers ist. Für die Haftung maßgeblich ist, dass ein Nachunternehmer für den Auftragnehmer in Ausführung seines öffentlichen Auftrags tätig wird. Ähnlich wie bei der Ausnahme von Zulieferern nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist zur Abgrenzung zu fragen, ob der Nachunternehmer eine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt und mithin ein hinreichender Bezug zum Auftragsgegenstand gegeben ist (dazu oben und insb. das dortige Beispiel zur Frage „Was gilt für Nachunternehmer / Verleiher?“ unter B. Tariftreueversprechen).

Umgekehrt hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin eines Nachunternehmers oder Verleihers nicht nur nach § 4 BTTG einen Anspruch auf Zahlung der maßgeblichen Entlohnung gegen den eigenen Arbeitgeber, sondern auch gegenüber dem Auftragnehmer des öffentlichen Auftrags.

Was ist Gegenstand der Haftung?

Die Haftung nach dem BTTG geht über die auf Mindestlöhne beschränkten Haftungsregelungen des AEntG und des Mindestlohngesetzes hinaus und bezieht sich auf die Pflicht zur Entlohnung nach einer einschlägigen Rechtsverordnung im Sinne der §§ 4 Abs. 1, 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BTTG. Sie erfasst damit sämtliche Löhne eines Tarifvertrags, soweit diese in einer Rechtsverordnung übernommen worden sind, nicht jedoch die weiteren in einer Tariftreueverordnung geregelten Arbeitsbedingungen.

Gegenüber der Haftung nach dem AEntG oder Mindestlohngesetz kommt erschwerend hinzu, dass für den Auftragnehmer und einem Nachunternehmer verschiedene Tariftreueverordnungen gelten können (z. B. für den Auftragnehmer die Tariftreueverordnung für den Bau, für einen Nachunternehmer aber die Tariftreueverordnung für das Maler- und Lackiererhandwerk). Die Haftung bezieht sich dann auf die jeweils einschlägige Rechtsverordnung im konkreten Glied der Nachunternehmerkette.

Findet die Hauptunternehmerhaftung auch bei der Arbeitnehmerüberlassung Anwendung?

Ja, die Hauptunternehmerhaftung gilt grundsätzlich auch, wenn der Auftragnehmer oder ein Nachunternehmer ein Zeitarbeitsunternehmen beauftragt.

Kann ein Auftragnehmer die Haftung ausschließen?

Die Nachunternehmerhaftung kann dem Grunde nach nicht ausgeschlossen werden. Es handelt sich um eine verschuldensunabhängige Haftung.

Eine Ausnahme gilt nach § 12 S. 3 BTTG, wenn der Auftragnehmer einen zertifizierten Nachunternehmer einsetzt oder einen entsprechenden Verleiher beauftragt. Dann entfällt die Haftung, „soweit und solange“ der Auftragnehmer die Einhaltung der Tariftreue durch eine Zertifizierung des Nachunternehmers oder Verleihers nachweist. Diese Haftungsbefreiung tritt jedoch nicht ein, wenn über das Vermögen des Nachunternehmers / Verleihers ein Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Wie kann ein Auftragnehmer das Haftungsrisiko reduzieren?

Wenn der Einsatz eines zertifizierten Nachunternehmers nicht in Betracht kommt, sollte bereits vor Abschluss die Auswahl des zu beauftragenden Unternehmens gewissenhaft geprüft werden. In der Gestaltung des Nachunternehmervertrages sollte darauf geachtet werden, dass die Vorlage einer Verpflichtungserklärung zur Tariftreue und ggf. vertragliche Prüf- und Kontrollrechte (z.B. durch Vorlage der Lohnabrechnungen) vereinbart werden. Auch ein (außerordentliches) Kündigungsrecht des Auftragnehmers sowie eine Vertragsstrafe für den Fall, dass die maßgebliche Entlohnung nicht an die Arbeitnehmer gezahlt wird, könnte in Betracht kommen. Ebenso können Freistellungsvereinbarungen, in denen der Nachunternehmer dem Auftragnehmer zusichert, ihn im Falle der Inanspruchnahme aus der Nachunternehmerhaftung freizustellen, eine mögliche Alternative sein.

I. Sanktionen bei Verstößen

Welche Folgen haben Verstöße gegen das BTTG?

Verstöße gegen das BTTG können einerseits zu vertragsrechtlichen Sanktionen (laut BTTG: zivilrechtliche Sanktionen) – Vertragsstrafen und außerordentlichen fristlosen Kündigungen des öffentlichen Auftrags – sowie zu dem Ausschluss von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren (fakultativer Ausschlussgrund) führen. Es sind für diesen Fall von Verstößen keine Ordnungswidrigkeiten vorgesehen.

Im Falle eines durch die Prüfstelle festgestellten Verstoßes gegen das BTTG übermittelt diese zudem die Information zur Eintragung an das Wettbewerbsregister.

Was gilt bei zivilrechtlichen Sanktionen?

Nach § 11 BTTG soll der Bundesauftraggeber mit dem Auftragnehmer für den Fall eines Verstoßes eine angemessene Vertragsstrafe in Höhe von maximal 1 %, bei mehreren Verstößen maximal 10 % des Auftragswerts, sowie ein Recht zur außerordentlichen Kündigung vereinbaren. Die Höhe der Vertragsstrafe richtet sich vor allem nach der Schwere des Verstoßes (dazu näher unten zur Frage „Wann ist ein Verstoß erheblich?“); dem Bundesauftraggeber kommt hierbei ein Ermessensspielraum zu.

Hinsichtlich des Auftragswerts ist die Nettoauftragssumme in ihrer objektiv richtigen Höhe maßgeblich, das bedeutet es kommt bspw. nicht auf den ursprünglich vereinbarten Auftragswert an, wenn dieser später verringert wird.

Was gilt beim Ausschluss von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren?

Zudem sollen Auftraggeber nach § 14 BTTG ein Unternehmen von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen (fakultativer Ausschlussgrund), wenn ein Verstoß unanfechtbar festgestellt worden ist. Die Vorschrift gilt für alle Auftraggeber im Sinne des § 98 GWB und damit für alle Vergabeverfahren, nicht nur Verfahren des Bundes.

Während die zivilrechtlichen Sanktionen das Vertragsverhältnis mit dem Auftragnehmer betreffen, umfasst die Regelung zum Ausschluss von der Vergabe jedes Unternehmen, also bspw. auch Nachunternehmer. Der Ausschluss erfolgt nach der Gesetzesbegründung im Regelfall; nur in atypischen Fällen oder aus wichtigem Grund kann von einem Ausschluss abgesehen werden.

Wann greifen die zivilrechtlichen Sanktionen bzw. der Vergabeausschluss nach dem BTTG?

Der Voraussetzung für die zivilrechtlichen Sanktionen und den Ausschluss von der Vergabe ist immer zunächst die förmliche Feststellung eines Verstoßes nach § 13 BTTG.

Die Prüfstelle stellt einen solchen Verstoß durch Verwaltungsakt fest, wenn ein Arbeitgeber (daher auch Nachunternehmer und Verleiher) in erheblichem Maße gegen die Pflicht zur Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen nach § 4 BTTG oder der Auftragnehmer gegen seine Sicherstellungspflicht bei einem Nachunternehmer oder Verleiher oder gegen die Nachweispflicht verstoßen hat.

Ein Verstoß kann nur festgestellt werden, wenn dieser durch schuldhaftes Verhalten einer natürlichen Person verursacht wurde, das dem Auftragnehmer oder Arbeitgeber zuzurechnen ist. Fälle einer solchen Zurechnung werden in § 13 Abs. 2 BTTG beispielhaft aufgeführt: Die Person hat als verantwortlich für die Leitung des Unternehmens des Auftragnehmers / Arbeitgebers gehandelt, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder sonstige Ausübung von Kontrollrechten in leitender Stellung gehören.

Wann ist ein Verstoß erheblich?

Die Gesetzesbegründung gibt hierzu wenig erhellende Hinweise: Danach kann von einem erheblichen Verstoß ausgegangen werden, wenn dieser nicht nur wenige Personen betrifft und erheblich von den verbindlichen Arbeitsbedingungen abgewichen wird.

Bei Verstößen gegen die Sicherstellungspflicht ist für die Erheblichkeit maßgeblich die Anzahl der betroffenen Nachunternehmer oder Verleiher (sind es bspw. Einzelfälle oder fortlaufende Verstöße beim Einsatz von Nachunternehmern), die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer, das Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung (z. B. Einhaltung nicht verlangt und geeignete Sicherstellungsmaßnahmen unterlassen) und die Schuldform (fahrlässiger oder vorsätzlicher Verstoß).

Wie lange kann ein Verstoß im Nachhinein festgestellt werden?

§ 13 Abs. 3 BTTG setzt für die Feststellung eines Verstoßes eine zeitliche Grenze: wenn seit Ende der Leistungspflicht aus dem öffentlichen Auftrag drei Jahre vergangen sind, ist ein Verstoß verjährt und kann nicht mehr förmlich von der Prüfstelle Bundestariftreue festgestellt werden.

J. Gerichtliche Überprüfung

Kann die Wirksamkeit einer Tariftreueverordnung gerichtlich überprüft werden?

Ja. Nach einer Ergänzung des § 2a Abs. 1 Nr. 5 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) kann die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 BTTG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren überprüft werden.

Welche Rechtsschutzmöglichkeiten bestehen, wenn ein Verstoß gegen des BTTG festgestellt worden ist?

Gegen den Verwaltungsakt, mit dem der Verstoß festgestellt worden ist, ist der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 Abs. 1 S. 1 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) eröffnet. § 13 Abs. 4 BTTG bestimmt dabei ausdrücklich, dass vor einer möglichen Anfechtungsklage ein Vorverfahren nach den §§ 68 ff. VwGO durchzuführen ist, es muss also gegen die Feststellung des Verstoßes zunächst Widerspruch bei der Prüfstelle Bundestariftreue erhoben werden.

Kann ein Bieter im vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren nach § 160 GWB die Verletzung von Vorschriften des BTTG geltend machen?

Grundsätzlich ja. Eine Ergänzung des § 160 GWB bestimmt jedoch, dass die Antragsbefugnis für das Nachprüfungsverfahren nicht damit begründet werden kann, dass eine Tariftreueverordnung unwirksam sei. Dies ist allein Gegenstand des arbeitsgerichtlichen Verfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de