

Residenzstraße 90
13409 Berlin
Telefon 0761 – 200 792
Telefax 0761 – 200 790
info@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Invalidenstraße 29
10115 Berlin
Telefon 030 – 88 47 170 0
Telefax 030 – 88 47 170 55
kontakt@v3d.de
www.v3d.de

Stellungnahme

22. September 2026

Das Zertifizierungsverfahren nach der BTTGZertV Eine unzureichende Entlastung für Dienstgeber von Caritas und Dia- konie

Der Entwurf der Verordnung zum Verfahren der Zertifizierung der Tariftreue (Tariftreue-Zertifizierungsverfahrensverordnung – BTTGZertV) soll das Verfahren zur Erteilung eines Zertifikats im Sinne von § 10 des Bundestariftreuegesetzes (BTTG) regeln, mit dem Arbeitgeber die Einhaltung der durch das BTTG vorgegebenen Arbeitsbedingungen (Tariftreueversprechen, § 9 BTTG) nachweisen können. Für Arbeitgeber, die an kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien gebunden sind, enthält § 4 BTTGZertV ein eigenes Zertifizierungsverfahren. Dies ist zunächst zu begrüßen, weil die AVR damit zumindest verfahrensrechtlich als eigenständiges kollektives Regelungswerk anerkannt und berücksichtigt werden. In mehreren Punkten bleibt der Entwurf jedoch zu unbestimmt und hinter dem Ziel eines schnellen, verlässlichen und möglichst unbürokratischen Verfahrens zurück.

1. Antragstellung nach § 2 BTTGZertV

Nach § 2 Abs. 2 BTTGZertV obliegt die konkrete Ausgestaltung des Antragsverfahrens weitgehend der Zertifizierungsstellen. Der Antrag ist lediglich in Textform zu stellen. Eine einheitliche digitale Antragstellung (z.B. eine Antragsmaske), verbindliche Formulare oder standardisierte Nachweise sieht der Entwurf nicht vor. Dies kann zu unterschiedlichen Anforderungen und Verfahrensabläufen führen. Gerade für bundesweit tätigen oder aus mehreren Einrichtungen bestehenden Trägern von Caritas und Diakonie wäre jedoch ein einheitliches Verfahren erforderlich bzw. wünschenswert.

Nach § 2 Abs. 3 muss die Zertifizierungsstelle innerhalb von fünf Werktagen auf fehlende Unterlagen hinweisen. Dem Dienstgeber stehen anschließend zehn Werktage für die Nachreichung zur Verfügung. Eine kurzfristige Klärung kleinerer Unvollständigkeiten, beispielsweise durch

elektronische Rückfrage, sieht der Entwurf nicht vor. Das Verfahren kann sich daher bereits vor Beginn der eigentlichen Bearbeitungsfrist erheblich verlängern.

2. Das besondere Verfahren für kirchliche AVR nach § 4 BTTGZertV

§ 4 BTTGZertV ist für Einrichtungen von Caritas und Diakonie die zentrale Vorschrift. Danach prüft die Zertifizierungsstelle nach Beantragung des Zertifikats, ob der beantragende Dienstgeber zur Anwendung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien verpflichtet ist und ob diese von der einschlägigen Rechtsverordnung abweichen. Hierzu muss der Dienstgeber nach § 4 Abs. 2 die von ihm angewandten AVR sowie eine Bestätigung seiner Anwendungspflicht vorlegen.

Gegenüber dem Verfahren des § 5 für nicht tarif- bzw. nicht AVR-gebundene Dienstgeber ist dies eine formale Erleichterung. Insbesondere müssen grundsätzlich keine Entgeltabrechnungen, repräsentativen Arbeitsverträge oder Arbeitszeitaufzeichnungen vorgelegt werden. Die Prüfung richtet sich nach dem Inhalt der AVR und nicht nach den in den vergangenen drei Monaten tatsächlich gewährten Arbeitsbedingungen.

Ungeklärt bleibt jedoch, wer die in § 4 Abs. 2 Nr. 2 verlangte Bestätigung ausstellen darf und welchen Inhalt sie haben muss. Der Wortlaut spricht zudem von der Anwendung der AVR „in der Einrichtung“. Gerade bei Caritas-Rechtsträgern, die mehrere Einrichtungen betreiben, stellt sich deshalb die Frage, ob ein Zertifikat für den gesamten Rechtsträger gilt oder jede Einrichtung einzeln erfasst werden muss. Hier bedarf es einer ausdrücklichen Klarstellung und eines bundeseinheitlichen Musters.

Inhaltlich sieht § 4 Abs. 3 bei Abweichungen von der in Rede stehenden Rechtsverordnung einen sogenannten „Abweichungsnachweis“ vor. Dieser muss lediglich erkennen lassen, in welchem Bereich – Entlohnung, Mindestjahresurlaub oder Arbeitszeitbedingungen – die AVR hinter der Rechtsverordnung zurückbleiben. Der Begründung des Verordnungsentwurfes zufolge steht es sogar im Ermessen der Zertifizierungsstelle, ob sie das Ausmaß der Abweichung näher konkretisiert. Ein derart allgemeiner Hinweis schafft keine ausreichende Rechtssicherheit. **Das Zertifikat müsste vielmehr abschließend benennen, welche konkrete AVR-Regelung abweicht und welche zusätzliche Leistung der Dienstgeber gewähren muss.**

Das zeigt sich insbesondere beim Urlaubsanspruch. Schreibt die einschlägige Rechtsverordnung einen 31. Urlaubstag vor, müsste dieser grundsätzlich auch den für den Bundesauftrag eingesetzten AVR-Beschäftigten gewährt werden. Ein in den AVR vorgesehener „AZV-Tag“ oder „Vitaltag“ dürfte wegen seiner rechtlich anderen Einordnung nicht als Urlaubstag berücksichtigt werden. **Damit wird die günstigere Einzelregelung des Referenztarifs zusätzlich übernommen, während eine an anderer Stelle günstigere Leistung der AVR aus dem Vergleich herausfällt.**

Die DGS und der VdDD hatten daher schon im Stellungnahmeverfahren zum BTTG darauf hingewiesen, dass AVR-gebundene Dienstgeber grds. so behandelt werden müssen, als würden sie die in Rede stehende Rechtsverordnung nach § 5 BTTG einhalten. Zumindest muss die Prüfung nach § 4 zu der verbindlichen Feststellung führen, dass die AVR die Anforderungen im Grundsatz erfüllen. Nur einzelne verbleibende Abweichungen, etwa ein zusätzlich zu gewährender Urlaubstag, sollten konkret ausgewiesen werden. Der Dienstgeber dürfte dann nicht mehr verpflichtet sein, sämtliche übrigen Arbeitsbedingungen selbst erneut zu vergleichen.

3. Bearbeitungsfrist und Geltungsdauer nach § 6 BTTGZertV

Nach § 6 Abs. 1 BTTGZertV entscheidet die Zertifizierungsstelle „in der Regel innerhalb von drei Wochen“. Diese Formulierung begründet keine verbindliche Höchstfrist. Zudem beginnt die Frist erst, wenn sämtliche Unterlagen vollständig vorliegen und das Bearbeitungsentgelt nach § 10 BTTGZertV eingegangen ist. Zusammen mit der fünftägigen Prüfung auf Vollständigkeit und der

zehntägigen Nachreichungsfrist nach § 2 Abs. 3 (s.o.) kann das Verfahren deutlich länger als drei Wochen dauern.

Für Dienstgeber, die kurzfristig an einer Ausschreibung teilnehmen wollen, ist dies zu lang und zu wenig planbar. Die in § 10 BTTG vorgesehenen Erleichterungen für AVR-gebundene Bieter zur Vorlage bestimmter Nachweise in einem Bieterverfahren werden dadurch konterkariert. Gerade das Verfahren nach § 4 beruht auf einer begrenzten Zahl von Unterlagen. Bei derselben AVR-Fassung und derselben Rechtsverordnung muss die inhaltliche Prüfung außerdem nicht bei jedem Rechtsträger vollständig wiederholt werden. **Für Anträge nach § 4 sollte deshalb eine kürzere, verbindliche Entscheidungsfrist vorgesehen werden, beispielsweise fünf oder höchstens zehn Werktage. Statt „in der Regel“ sollte die Verordnung eine klare Höchstfrist bestimmen. Für Folgeanträge sollte ein nochmals beschleunigtes Verfahren gelten.**

Auch die Geltungsdauer von zwölf Monaten nach § 6 Abs. 3 BTTGZertV ist kritisch zu sehen. Sie zwingt die Dienstgeber unabhängig von Änderungen der AVR oder der Rechtsverordnung zu jährlichen Folgeanträgen und erneuten Zahlungen. **Sachgerechter wäre eine Geltung bis zu einer wesentlichen Änderung der maßgeblichen AVR oder der Rechtsverordnung.** Zumindest sollte sich das Zertifikat bei rechtzeitig gestelltem Folgeantrag vorläufig verlängern, damit keine Zertifizierungslücke entsteht.

4. Ablehnung und Aberkennung nach §§ 7 und 8 BTTGZertV

Auch die Rechtsfolgen fehlerhafter Angaben erscheinen teilweise unverhältnismäßig. Nach § 7 Abs. 1 BTTGZertV ist ein Antrag bereits bei schuldhaft falschen Unterlagen oder Eigenerklärungen abzulehnen. Bei einer solchen Ablehnung ist nach § 7 Abs. 4 für 24 Monate kein neuer Antrag möglich. Eine vergleichbare Sperrfrist sieht § 8 Abs. 3 nach bestimmten Fällen der Aberkennung vor.

Angesichts der Komplexität der AVR und der möglichen Unsicherheiten über die Reichweite der Anwendungspflicht kann nicht jeder fahrlässige Fehler eine zweijährige Sperre rechtfertigen. Vor einer Ablehnung oder Aberkennung sollte der Arbeitgeber grundsätzlich angehört werden und Gelegenheit zur Berichtigung erhalten. Eine Sperrfrist sollte jedenfalls auf vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschangaben beschränkt werden.

5. Register und Entgeltpflicht nach §§ 9 und 10 BTTGZertV

Nach § 9 BTTGZertV können die Zertifizierungsstellen ein zentrales öffentliches Register einrichten. Die Einrichtung steht damit in ihrem Ermessen. Das ist nicht überzeugend. Gerade ein verpflichtendes Register könnte Vergabestellen eine schnelle und einheitliche Prüfung ermöglichen und verhindern, dass Arbeitgeber ihr Zertifikat bei jedem Verfahren erneut nachweisen müssen. Wenn das Zertifizierungsverfahren tatsächlich Bürokratie abbauen soll, muss das Register verbindlich eingerichtet werden.

Besonders kritisch ist die Entgeltregelung des § 10 BTTGZertV. Danach müssen die Zertifizierungsstellen für jedes Verfahren ein Entgelt in „angemessener Höhe“ verlangen. Weder die Höhe noch ein Gebührenrahmen oder nachvollziehbare Berechnungsmaßstäbe werden festgelegt. Für Verfahren nach § 4 und für Folgeanträge können lediglich niedrigere Entgelte vorgesehen werden. Eine Verpflichtung hierzu besteht nicht.

Die Zertifizierung dient zudem der Umsetzung einer staatlich begründeten Nachweispflicht. Ihre Kosten vollständig auf die betroffenen Arbeitgeber zu verlagern, widerspricht der behaupteten Entlastungswirkung.

Für Verfahren nach § 4 BTTGZertV sollte deshalb entweder auf ein Entgelt verzichtet oder jedenfalls eine verbindliche, deutlich reduzierte und bundesweit einheitliche Gebühr

festgelegt werden. Die Prüfung der AVR selbst sollte zentral erfolgen. Einzelne Rechtsträger müssten dann nur noch kostengünstig nachweisen, dass sie zur Anwendung der bereits geprüften AVR verpflichtet sind. Auch für unveränderte Folgeanträge sollte höchstens ein geringes Verwaltungsentgelt erhoben werden.

6. Ergebnis

Der Verordnungsentwurf schafft zwar ein besonderes Verfahren für kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien, gewährleistet aber noch keine verlässliche und umfassende Entlastung. Die Regelungen lassen wesentliche Fragen zur Qualifikation der Zertifizierungsstellen, zum Antragsverfahren, zur Reichweite des Zertifikats, zur Konkretisierung von Abweichungen, zur Bearbeitungsdauer und zu den Kosten offen.

Erforderlich sind insbesondere eine grundsätzliche Anerkennung der AVR als tariftreues Regelungswerk, ein konkreter und abschließender Abweichungsnachweis, eine verbindliche und kürzere Bearbeitungsfrist für Anträge nach § 4 BTTGZertV, eine längere oder an tatsächliche Änderungen geknüpfte Geltungsdauer, ein verpflichtendes Register sowie eine deutliche Begrenzung der Entgelte. Zumindest muss eine einmal erteilte Zertifizierung Dienstgeber der Caritas und Diakonie wirksam von wiederkehrenden Kontrollen und Nachweispflichten befreien. Anderenfalls wird der Aufwand nicht beseitigt, sondern lediglich in ein kostenpflichtiges und jährlich zu wiederholendes Vorverfahren verlagert.