

**STELLUNGNAHME DER BUNDESARCHITEKTENKAMMER
ZU DEM REFERENTENENTWURF DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT
UND SOZIALES UND BUNDESMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND
KLIMASCHUTZ VOM 22.10.2024
„ENTWURF EINES GESETZES ZUR STÄRKUNG DER TARIFAUTONOMIE
DURCH DIE SICHERUNG VON TARIFTREUE BEI DER VERGABE
ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE DES BUNDES UND WEITERE MAßNAHMEN
(TARIFTREUEGESETZ)“**

Die Bundesarchitektenkammer e. V. (BAK) ist ein Zusammenschluss der 16 Länderarchitektenkammern in Deutschland. Sie vertritt die Interessen von rund 140.000 Architektinnen und Architekten aller Fachrichtungen gegenüber Politik und Öffentlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene. Die BAK ist im Lobbyregister unter der Registernummer R002429 als registrierte Interessenvertreterin eingetragen. Sie und ihre Beschäftigten sind an die Grundsätze und Verhaltensregeln des Kodex von Bundesregierung und Bundestag gebunden.

Vorbemerkung

Wir danken dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz für die Möglichkeit, zu dem Referentenentwurf Stellung zu nehmen. Wir werden uns hierbei auf aus unserer Sicht relevante Anmerkungen beschränken.

Unabhängig davon halten wir die zur Verfügung gestellte Frist zur Stellungnahme allerdings für unangemessen kurz. Dies lässt vermuten, dass die Anhörung wohl vorrangig als lästige Pflicht betrachtet wird.

Stellungnahme

In der Ende 2022/Anfang 2023 durchgeführten Konsultation zur Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen des Bundes wurde folgendes Ziel einer Bundestariftreuregelung beschrieben:

Durch die Bindung an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags soll sichergestellt werden, dass für tarifgebundene und tarifungebundene Unternehmen bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags vergleichbare Wettbewerbsbedingungen gelten.

Eine Tariftreuregelung, mit der die Bindung an bereits bestehende gesetzliche Regelungen (z.B. Mindestlohn) oder für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auch im Rahmen des Vergaberechts gewährleistet werden soll, besteht bereits in § 128 Abs. 1 GWB. Die Möglichkeit zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist bereits durch das Tarifaufstärkungsgesetz aus 2014 ausgeweitet worden. Hierauf wird in der Gesetzesbegründung selbst Bezug genommen. Inwieweit es daher

darüber hinausgehende gesetzliche Maßnahmen bedarf, die auch formal außerhalb des Vergaberechts in einem gesonderten Gesetz angesiedelt werden und bei denen die Hauptzuständigkeit beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales liegen soll, erschließt sich uns auch angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage in Deutschland nicht.

Entscheidend ist aber vor allen Dingen, dass sich konstitutiv wirkende Tariftreuregelungen müssen sich jedenfalls auf Branchen beschränken, in denen auch tatsächlich "repräsentative"(!) Tarifverträge existieren. Dies bedeutet nach unserem Verständnis eine Tarifbindung von mindestens 50% plus X sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite.

Keinesfalls dürfen über das Mindestlohngesetz hinausgehende weitere staatliche Mindestlöhne durch die Hintertür für Wirtschaftszweige eingeführt werden, in denen Tarifverträge keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. Dies würde zu zusätzlichen und gravierenden ökonomischen Verwerfungen führen.

Diese Gefahr sehen wir durch das mit einer Tariftreuregelung weiter verbundene Ziel:

Zugleich soll damit gewährleistet werden, dass die an der Ausführung eines öffentlichen Auftrags beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fairen Standards beschäftigt werden. Gute Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Baustein für eine sozial nachhaltige Auftragsvergabe und stärken zudem die Qualität der erbrachten Leistungen.

Hierbei sprechen wir uns selbstverständlich nicht gegen gute Arbeitsbedingungen und faire Standards. Vor allen Dingen sehen wir auch den Zusammenhang zwischen qualifizierten Mitarbeitenden und der Qualität der erbrachten Leistungen.

Dieser Zusammenhang besteht, und das wird in diesem „Silo“-Gesetz leider nicht hinreichend berücksichtigt, nicht nur mit Blick auf die Beschäftigten, sondern auch bezüglich der Honorierung der Auftragnehmenden selbst. Hierbei wird aber verstärkt und zunehmend von Seiten der öffentlichen Auftraggeber auf reinen Preiswettbewerb statt auf Qualitäts- und Leistungswettbewerb gesetzt. Gäbe es zum Beispiel noch oder wieder verbindliche Mindesthonorare für die Erbringung von Planungsleistungen, ließe sich auch über zusätzliche, über den Mindestlohn hinausgehende Standards sprechen.

§ 5 des Bundestariftreuegesetzes ermächtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, lediglich auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern in einer Rechtsverordnung die für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen geltenden Arbeitsbedingungen festzusetzen. Diese Verordnungsermächtigung ist aus unserer Sicht zu weitgehend. Zwar ist Voraussetzung, dass die jeweiligen Arbeitsbedingungen bereits Gegenstand eines abgeschlossenen Tarifvertrages sind. Zur Frage, inwieweit dieser repräsentativ ist, findet sich hingegen keine Aussage.

Es bedarf daher zwingend einer einschränkenden Korrektur des § 5 Abs. 1 BTTG dahingehend, dass eine Rechtsverordnung nur erlassen werden darf, sofern für den hierfür herangezogenen Tarifvertrag eine zumindest 50 plus x prozentige Tarifbindung auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite besteht.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzentwurf weiteren zusätzlichen administrativen Aufwand zur Folge hat. Besonders für kleinere Büros kann dies eine erhebliche Belastung darstellen, da sie oft über begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen verfügen. Jedenfalls im Bereich der Planungsleistungen wird der nach § 1 Abs. 1 BTTG vorgesehene Mindestauftragswert von 25.000 Euro fast immer überschritten, da es sich hierbei um „once in a lifetime“-Projekte, die zum Beispiel mit der Beschaffung von Reinigungsarbeiten in keiner Weise vergleichbar sind. Zugleich ist der deutsche Planungsmarkt geprägt von sehr kleinen Büros mit wenigen Mitarbeitenden.

Zum Schutz von Kleinstunternehmen vor weiter zunehmender Bürokratiebelastung fordern wir daher, die Begriffsbestimmung für die Auftragnehmer in § 2 Abs. 2 BTTG dahingehend zu modifizieren, dass nur Auftragnehmer und Konzessionsnehmer mit mindestens 20 Beschäftigten hiervon erfasst sind.

Berlin, 28.10.2024
Bundesarchitektenkammer e.V.