

Dreisamstraße 15  
79098 Freiburg

Telefon 0761 – 200 792

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

VdDD, Invalidenstr. 29, 10115 Berlin  
DGS AK Caritas, Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg

[REDACTED]

25. Juli 2025

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

[REDACTED],  
sehr geehrte Damen und Herren,

der **Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD)** vertritt als diakonischer Bundesverband die unternehmerischen Interessen von mehr als 200 Mitgliedsunternehmen und Regionalverbänden mit rund 570.000 Beschäftigten. Schwerpunkte der Verbandsarbeit sind die Weiterentwicklung des kirchlich-diakonischen Tarif- und Arbeitsrechts, Themen aus Personalwirtschaft und -management sowie die unternehmerische Interessenvertretung.

Die **Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. (DGS)** ist die Arbeitgeberstimme der 25.000 Einrichtungen und Dienste der Caritas mit ca. 740.000 hauptberuflich Mitarbeitenden. Als tarifpolitisches und arbeitsrechtliches Netzwerk sorgen wir für die Gestaltung und Umsetzung des Caritastarifs. Wir setzen uns in Politik und Verbandswelt dafür ein, die Arbeit der freien Wohlfahrtspflege zukunftsdestinat zu machen.

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Referentenentwurf. Aufgrund der sehr kurzen Stellungnahmefrist beschränken wir uns auf die wesentlichsten Punkte und zwar ausschließlich aus dem Entwurf zum Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (Bundestariftreuegesetz - BTTG-E) und nehmen wie folgt Stellung.

## A. Zusammenfassung

Grundsätzlich begrüßen die unterzeichnenden Vereinigungen das Regelungsziel des Gesetzentwurfs, die Tarifbindung zu stärken. Die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände stehen für ein verantwortungs- und vertrauensvolles Miteinander von Dienstgebern und Mitarbeitenden, attraktive Arbeitsbedingungen und starke kollektive Regelungssysteme.

Daneben nehmen die Unterzeichner mit großer Sorge wahr, dass Einrichtungen und Unternehmen der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände zunehmend bei öffentlichen Auftragsvergaben nicht mehr zum Zuge kommen, weil sie an ihre eigenen Regelungen gebunden sind und damit weniger günstige Angebote in Ausschreibungsverfahren abgeben können. Allerdings haben beide unterzeichnenden Organisationen gewichtige Bedenken im Hinblick auf den Gesetzentwurf.

Neben unions- und verfassungsrechtlichen Bedenken zum Gesetzesvorhaben, ist als größter Kritikpunkt die Beeinträchtigung von kollektiven kirchlichen Tarifwerken zu nennen. Vor dem Hintergrund, dass kirchliche Tarifwerke im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft eine gegenüber anderen Tarifwerken sehr viel höhere Bedeutung haben und über 90 Prozent der mehr als 1,5 Millionen Beschäftigten der Kirchen und ihrer Wohlfahrtsverbände in der Sozialwirtschaft erfassen, sollte an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.

Verbleibt es beim Gesetzesvorhaben in der derzeitigen Form, gilt für kirchliche, diakonische und caritative Einrichtungen, die kollektive kirchliche Tarifwerke (kirchengemäße Tarifverträge bzw. Arbeitsrechtsregelungen des „Dritten Weges“/ kirchliche Arbeitsvertragsregelungen) anwenden, dass ihre eigenen Regelungen „überspielt“ werden. Dies würde nicht nur einen massiven Eingriff in die kirchliche Selbstverwaltungsautonomie darstellen, sondern auch zu erheblichen Folgeproblemen führen. Daher sollten Arbeitsrechtsregelungen des „Dritten Weges“ im Gesetzentwurf gleichgestellt werden; insbesondere hinsichtlich der Möglichkeit als repräsentative Arbeitsbedingungen vorgesehen werden zu können.

Schließlich sollten die Sozialversicherungsträger aus dem Anwendungsbereich des BTTG-E ausdrücklich ausgenommen werden. Diese Klarstellung in Bezug auf die im Rahmen des so genannten sozialrechtlichen Dreieckverhältnisses erbrachten Leistungen ist notwendig, da ansonsten unklar bleibt, ob die diesbezügliche Rechtsprechung zur Herausnahme aus dem Vergaberecht Anwendung findet. Darüber hinaus sollten Open-House-Verfahren und die gesamte selbstverwaltete mittelbare Bundesverwaltung aus dem Anwendungsbereich genommen werden.

Im Einzelnen:

## B. Zu Art. 1 Tariftreuegesetz (Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (Bundestariftreuegesetz – BTTG)

### I. Unionsrechtswidrigkeit des Bundestariftreuegesetzes

Die verpflichtende Vorgabe tariflicher Arbeitsbedingungen nach § 3 Abs. 1 BTTG-E ist u.E. unionsrechtswidrig. Art. 3 Abs. 8 UA. 2 Spiegelstrich 1 EU-Entsederichtlinie (96/71/EG) setzt eine allgemeine Wirksamkeit der verpflichtenden vorgegebenen Tarife bzw. Tarifteile voraus, die vorliegend nicht gegeben ist. Die vom Tariftreueversprechen umfassten Tarifbestandteile sollen nach dem Gesetzesvorhaben nicht allgemeine Wirksamkeit für eine bestimmte Branche oder gar branchenübergreifend erlangen. Es wird stattdessen eine verpflichtende Wirksamkeit lediglich für die Bieter an Ausschreibungen im Anwendungsbereich des Gesetzesvorhaben geschaffen.

Darüber hinaus ist eine solche beschränkende Regelung unvereinbar mit der Dienstleistungsfreiheit gem. Art. 56 AEUV. Aus der „RegioPost-Entscheidung“ des EuGH kann keine Rechtfertigung für konstitutive Tariftreuregelungen hergeleitet werden. Dieses Urteil bezog sich zum einen auf die gesetzliche Regelung eines vergabespezifischen Mindestlohns. Des Weiteren betraf es den Zeitraum vor Inkrafttreten des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Wegen der Existenz des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und branchenspezifischer Mindestlöhne scheidet eine Rechtfertigung mit Gesichtspunkten des Arbeitnehmerschutzes aus.

## **II. Eingriff in die Arbeitsvertragsfreiheit und Tarifautonomie**

Konstitutive Regelungen wie die Tariftreuevorgabe verletzen die nach Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Arbeitsvertragsfreiheit der potenziellen Bieter (ZFA 2023, S. 510, 528 ff.).

Darüber hinaus wird auch in die gemäß Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie eingegriffen, denn ohne Tariftreueversprechen kann ein Unternehmen keinen öffentlichen Auftrag erlangen. Es handelt sich nicht lediglich um eine Ausführungsbedingung, sondern um eine Schranke für die Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Aufträge.

Mit einer konstitutiven Tariftreueverregelung müssen die an einem Vergabeverfahren beteiligten Unternehmen die staatlicherseits vorgegebenen Arbeitsbedingungen unabhängig davon einhalten, ob sie an einen eigenen Tarifvertrag bzw. ein eigenes kirchliches Tarifwerk gebunden sind oder nicht. Eigene Tarifverträge (Verbandstarifverträge sowie Haustarifverträge) und kirchliche Tarifwerke werden so faktisch entwertet, wenn ihre Einhaltung nicht die Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren ermöglicht. Wenn Unternehmen zu einem großen Teil auf öffentliche Aufträge angewiesen sind, schränken solche Vorgaben deren wirtschaftliche Betätigungsreiheit erheblich ein.

Beide Eingriffe, sowohl in Art. 12 GG als auch in Art. 9 GG betreffen auch kirchlich-diakonische und kirchlich caritative Unternehmen und die bei ihnen geltenden kollektiven Tarifwerke.

## **III. Eingriff in die kirchliche Selbstverwaltungsautonomie und das kirchliche Arbeitsrecht**

Den Religionsgemeinschaften steht als Teil der kollektiven Religionsfreiheit gemäß Art. 4 Abs. 1 und 2 GG i.V.m. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ein Selbstbestimmungsrecht zu, wonach sie ihre eigenen Angelegenheiten im Rahmen der für alle geltenden Gesetze für sich selbst ordnen und verwalten können. Aus dieser Selbstverwaltungsautonomie folgt auch das Recht, sich nicht am arbeitskampfbedachten Tarifvertragssystem zu beteiligen. Der Arbeitskampf wird als unvereinbar mit dem kirchlichen Selbstverständnis angesehen und abgelehnt.

Den Religionsgemeinschaften steht es vielmehr frei, sich unter Ausschluss des Arbeitskampfes kollektive Arbeitsbedingungen durch paritätisch besetzte Kommissionen mit partnerschaftlicher Konfliktlösung (sog. „Dritter Weg“) zu setzen oder – in der Praxis seltener – unter Ausschluss des Arbeitskampfes am Tarifvertragssystem zu beteiligen (sog. kirchengemäßer „Zweiter Weg“). Jegliche kirchlich-diakonischen und kirchlich-caritativen Tarifwerke sind (unabhängig ihres Zustandekommens) Ausfluss der grundrechtlich geschützten kirchlichen Selbstverwaltungsautonomie.

Werden Arbeitsbedingungen im „Dritten Weg“ gesetzt, sind diese ihres formalen Rechtscharakters nach Allgemeine Geschäftsbedingungen, die mittels Arbeitsvertrags in das Arbeitsverhältnis übernommen werden. Diese könnten, da der Gesetzentwurf ausschließlich auf Tarifverträge abstellt, nicht als Tarifreferenz fungieren. Schon dies stellt einen Verstoß gegen das kirchliche Selbstbestimmungsrecht dar.

Durch die Zwangsanwendung fremder Tarifvertragsinhalte würden zudem auch kirchliche Tarifwerke (sei es im „Zweiten Weg“ oder im „Dritten Weg“ zustande gekommen) überspielt. Auch daraus folgt ein Eingriff in die grundrechtlich geschützte kirchliche Selbstverwaltungsautonomie.

## **IV. Fehlende Rechtfertigung**

Rechtfertigungsgründe für diese Grundrechtseingriffe sind nicht ersichtlich. Die Tarifzwangsanwendung mag ein legitimes Ziel, nämlich die Stärkung der Tarifbindung, verfolgen. Das dazu gewählte Mittel der Zwangsanwendung tariflicher Regelungen ist jedoch untauglich und damit bereits nicht geeignet. Durch die Zwangsanwendung fremder Tarifinhalte besteht kaum bis keinen Sinn für Arbeitgeber sich an der Tarifierung eigener Tarifwerke direkt oder über die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband zu beteiligen, da diese gerade nicht zur Anwendung kommen. Ähnlich verhält es sich aus Sicht der Arbeitnehmer. Diesen wird der Anreiz genommen, sich einer tarifschließenden Gewerkschaft anzuschließen, zumal die Mitgliedschaft an nicht unerhebliche Mitgliedschaftsbeiträge gebunden ist. Im Ergebnis wird so das gesetzgeberisch verfolgte Ziel der „Stärkung der Tarifautonomie“ durch diese Art von Tarifzwangsanwendung nicht nur verfehlt, sondern geradezu konterkariert.

Dennoch stellt der Entwurf in der „Lösungs-“Beschreibung (Seite 1 des Referentenentwurfs) fest, dass mit „*dem Bundestariftreuegesetz (...) die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert (wird), indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird.*“ Inwiefern originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird, indem die originär verhandelten Arbeitsbedingungen nicht mehr zur Anwendung kommen, ist nicht nachvollziehbar.

Die Untauglichkeit des gewählten Mittels wird ebenfalls in der Zielbeschreibung des Referentenentwurfs selbst ersichtlich. So wird in der „Problem und Ziel“-Beschreibung (Seite 1 des Referentenentwurfs) darauf hingewiesen, dass „*zur Stärkung des Tarifvertragssystems (...) durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz von 2014 die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz (...) erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet (wurde). Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen.*“

Trotz Nutzung ähnlicher Mittel (Erstreckung von Arbeitsbedingungen auf Außenseiter über Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und Einführung des allgemeinen Mindestlohns) konnte das Ziel der Stärkung der Tarifbindung also nicht erreicht werden. Es ist deshalb erwartbar, dass dieses Ziel auch durch die derzeit angedachten Maßnahmen verfehlt wird.

Des Weiteren ist auch anzumerken, dass mit der in der Entwurfsbegründung zitierten Einführung des allgemeinen Mindestlohnes sowie diverser branchenspezifischer Mindestlöhne eine Absicherung von Arbeitnehmern erfolgt ist, weshalb die Stärkung der Tarifautonomie auch nicht mit diesem Schutzinteresse begründet werden kann. Wenn Mindestlöhne „Dumpinglöhne“ verhindern, dann kann denklogisch nicht argumentiert werden, dass Bundesaufträge derzeit zu „Dumpinglöhnen“ ausgeführt werden. Davor einmal abgesehen führte auch die Schaffung von Mindestlöhnen eher zu einer Schwächung der Tarifbindung im Niedriglohnbereich.

Unabhängig von der Eignung fehlt der Zwangsanwendung fremder tariflicher Inhalte auch die Erforderlichkeit. Zur Stärkung sind andere, wesentlich weniger einschneidende jedoch tatsächlich wirksame Mittel denkbar. Der Vergleich zur Tariftreuerregelung in § 72 Abs. 3a und 3b SGB XI drängt sich geradezu auf. Durch ein derartiges Tariftreuerregime würden bestehende Tarifverträge und kirchliche Tarifwerke beachtet und nicht überspielt, gleichzeitig jedoch ein tatsächlicher Anreiz für Außenseiter geschaffen, sich tariflich zu binden. Ein solches Tariftreuerregime würde auch das vom Gesetzesvorhaben unausgesprochen verfolgte mittelbare Ziel der Anhebung des Vergütungsniveaus bei den erfolgreichen Bietern sicherstellen. Die statistische Entwicklung der Vergütungen in den von § 72 Abs. 3a und 3b SGB XI erfassten Pflegeeinrichtungen ist eindeutig nachweisbar.

Es wäre ebenfalls ein wesentlich milderer, aber ungleich wirksameres Mittel, den Anwendungsbereich so zu beschränken, dass öffentliche Auftraggeber nur solche Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, verpflichten müssten, die Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E anzuwenden. Für Auftragnehmer, die ihrerseits bereits tarifgebunden sind, sollte das Bundestariftreuegesetz aus den o.g. Gründen demgegenüber nicht gelten.

§ 2 Abs. 2 BTTG-E sollte deshalb in Umsetzung dieses Gedankens wie folgt gefasst werden:

„Auftragnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftragnehmer und Konzessionsnehmer der Bundesauftraggeber, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsvertragsregelungen gebunden sind.“

Alternativ könnte das gleiche Regelungsziel durch eine Neufassung des § 3 Abs. 1 BTTG-E erreicht werden:

„Bundesauftraggeber geben einem Auftragnehmer – sofern dieser nicht an einen Tarifvertrag oder an eine kirchliche Arbeitsvertragsregelung gebunden ist – als Ausführungsbedingung verbindlich vor, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren muss, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 festsetzt.“

## **V. Einzelregelungen des Bundestariftreuegesetzes**

Unabhängig von den o.g. grundsätzlichen Bedenken und unter nochmaligem Hinweis für die vorschlagene Neufassung von § 2 Abs. 2 bzw. 3 Abs. 1 BTTG-E, wird auf ausgewählte Einzelregelungen des BTTG-E eingegangen.

1. Der Schwellenwert des § 1 Abs. 1 für die Anwendung des BTTG-E liegt mit 50 TEUR ohne USt. deutlich zu niedrig. Selbst bei einem Schwellenwert von 100 TEUR wären nach Angaben des Statistischen Bundesamtes immer noch 98 Prozent des gesamten Vergabevolumens des Bundes im Anwendungsbereich des BTTG-E. Insbesondere mit Blick auf die aus dem Gesetzesentwurf folgenden neuen bürokratischen Lasten, sollte ein deutlich höherer Schwellenwert gewählt werden.
2. Die Sozialversicherungsträger sollten aus dem Anwendungsbereich ausdrücklich ausgenommen werden.

Der Herausnahme bedarf es aus zwei Gründen. Grundsätzlich wird der Anwendungsbereich in § 1 Abs. 1 BBTG-E über den Verweis auf die §§ 103 Abs. 1 bis 4 GWB bestimmt, also Aufträge für Liefer-, Bau- und Dienstleistungen. Nicht verwiesen wird auf § 103 Abs. 1 Nr. 5 GWB, der Rahmenvereinbarungen definiert. Allerdings sind die Regelungen des BTTG-E gemäß § 1 Abs. 6 BTTG-E auf Rahmenvereinbarungen des § 103 Abs. 1 Nr. 5 GWB entsprechend anwendbar. Aus dem BTTG-E selbst ergibt sich jedoch nicht eindeutig, was unter den Begriff der „Rahmenvereinbarung“ in § 1 Abs. 6 BTTG-E fallen soll. Rahmenverträge im Bereich z.B. des SGB V, VIII, IX und XI fallen jedoch gerade nicht unter den Begriff der Rahmenvereinbarung in § 1 Abs. 6 BTTG-E. Sozialrechtliche Rahmenverträge sind vor allem Grundbausteine des so genannten sozialrechtlichen Dreieckverhältnisses. Da aber im Rahmen des sozialrechtlichen Dreieckverhältnisses der jeweilige Vertrag gerade nicht mit einem öffentlichen Auftraggeber geschlossen wird, sondern zwischen Leistungsberechtigtem und Leistungserbringer, fallen solche Vertragsverhältnisse nach ganz allgemeiner Ansicht und auch der Rechtsprechung (BSG, Urteil vom 17. Mai 2023, Az. B 8 SO 12/22 R) nicht unter vergaberechtliche Regelungen. Die Anwendung des BTTG-E sollte deshalb zur Klarstellung für diesen Bereich ausdrücklich ausgeschlossen werden.

Es sollte auch klargestellt werden, dass Open-House-Verfahren nicht im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 BTTG-E sind. Verschiedene Kostenträger gehen seit einigen Jahren vermehrt dazu über, diverse soziale Dienste bzw. Sozialdienstleistungen über sog. Open-House-Verfahren auszuschreiben, wobei diese Art der Ausschreibung zwar nicht exklusiv auf einen Anbieter, sondern eine Vielzahl von Anbietern abzielt, aber dennoch als zentralen Bestandteil einen Vertrag zwischen Kostenträger und Anbieter enthält. Als Beispiele seien hier die Open-House-Verfahren der DAK-Gesundheit zu Pflegekursen und Schulungen nach § 45 SGB XI sowie die Open-House-Verfahren der DRV-Bund im Bereich der medizinischen Rehabilitation nach § 38 SGB IX genannt. Auch hier ergibt sich aus dem Tariftreuegesetz-E nicht ausdrücklich, ob solche Open-House-Verfahren vom Tariftreuegesetz mitumfasst sein sollen. In § 1 Abs. 1 BTTG-E heißt es, dass das Tariftreuegesetz für die „*Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge im Sinne der §§ 103 Absatz 1 bis 4, 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen*“ gelten soll. Zwar gelten die §§ 97 ff. GWB nicht für Open-House-Verfahren, die gerade genannte Wortwahl „*im Sinne der*“ lässt aber offen, ob das BTTG-E auf den Wortlaut oder bloß auf den typischen oder allgemeinen Regelungsgehalt der §§ 103 f. GWB verweisen möchte, also auch für Open-House-Verträge gelten soll, da diese mit öffentlichen Aufträgen nach §§ 97 ff. GWB vergleichbar sind.

Darüber hinaus sollte die gesamte selbstverwaltete mittelbare Bundesverwaltung auch deshalb aus dem Anwendungsbereich genommen werden, da die zu erwartenden höheren Kosten von den Beitragszahlern getragen werden müssen.

3. In § 5 Abs. 1 BTTG-E sollte ein gemeinsamer Antrag der Tarifparteien vorgesehen werden, um das Rechtsverordnungsverfahren zu starten. So ist es auch Rechtslage im TVG und im AEntG und entspricht der Logik des Art. 9 Abs. 3 GG.
4. In § 5 Abs. 1 BTTG-E sollten kirchliche Tarifwerke des „Dritten Weges“ Tarifverträgen i.S.d. TVG gleichgestellt werden. Nach der derzeitigen Formulierung können diese Arbeitsrechtsregelungen nicht in den Rechtsverordnungen des BMAS als Tarifreferenz aufgenommen werden. Die Tatsache, dass kirchliche kollektive Tarifwerke des „Dritten Weges“ rechtlich betrachtet keine Tarifverträge, sondern AGB sind, trägt nicht als Begründung für diese Ungleichbehandlung. Kirchliche Tarifwerke erfüllen den gleichen Zweck wie Tarifverträge, nämlich die kollektive Regelung von Arbeitsbedingungen. Die Verhandlungen werden von den jeweiligen Verhandlungspartnern auf struktureller Augenhöhe, in paritätischer Besetzung, unter Gewährleistung gewerkschaftlicher Beteiligungsmöglichkeiten und bei Bedarf mit verpflichtender Schlichtung (unter Vorsitz unparteiischer Schlichter) anstelle von Arbeitskämpfen durchgeführt. Damit ist die Tarifsetzung im kirchlichen Kommissionsmodell ein adäquates Äquivalent zur Tarifierung nach den Vorgaben des Tarifvertragsgesetzes (BAG, Urteil vom 20. November 2012, Az. 1 AZR 179/11, Rz. 116 ff.) und auch Ausdruck des Subsidiaritätsprinzips als Teil des Sozialstaatsprinzips gemäß Art. 20 Abs. 1 GG. Vor dem Hintergrund, dass kirchliche Tarifwerke im Bereich der Gesundheits- und Sozialwirtschaft eine enorm hohe Bedeutung haben und höchste Tarifbindung garantieren, sollten daher auch Arbeitsrechtsregelungen des „Dritten Weges“ als Tarifreferenz festgesetzt werden können.

Eine Gleichstellung ist im weiteren staatlichen Recht im Übrigen auch üblich, etwa in § 2 Abs. 4 NachwG, § 7 Abs. 4 ArbZG, § 21a JArbSchG, § 72 Absatz 3a SGB XI, § 82c Abs. 1 SGB XI, § 1 Abs. 3 2c) AÜG und § 29 Abs. 2 Pflegeberufegesetz. Um die soeben beschriebene Gleichstellung zu erreichen, sollte in § 5 BTTG-E ein neuer Absatz 8 mit folgendem Wortlaut aufgenommen werden:

„Die Regelungen in Abs. 1, 3, 4, 5 und 6 gelten entsprechend für kirchliche Arbeitsvertragsregelungen sowie die Dienstgeber- und Dienstnehmervertretungen der Kirchen und kirchlichen Wohlfahrtsverbände.“

Ferner sollte in § 6 Abs. 1 BTTG-E wie folgt ergänzt werden:

„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Clearingstelle, die aus je drei Vertreterinnen beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach § 12 des Tarifvertragsgesetzes sowie aus je einer/m Vertreter/in der Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen festlegen, besteht.“

5. Der durch die in § 9 normierten Dokumentations- und Nachweispflichten entstehende Aufwand ist zu hoch, belastet die Auftragnehmer überbührlich und läuft der derzeitigen Entbürokratisierungsstrategie der Bundesregierung direkt zuwider.

Zwar ist anzuerkennen, dass im derzeitigen Referentenentwurf gegenüber dem Entwurf aus der letzten Legislaturperiode in § 9 deutlich weniger Dokumentations- und Nachweispflichten enthält. Die im früheren Gesetzentwurf in § 9 Abs. 2 BTTG-E enthaltene Pflicht für Nachunternehmer, die Einhaltung der Tariftreuepflicht mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, ist richtigerweise gestrichen worden. Dennoch ist der bürokratische Aufwand immer noch sehr hoch. Der verbliebene Dokumentations- und Nachweisaufwand bleibt deshalb schwer zu erfüllen, da die Referenztarife keine statischen Gebilde sind, sondern ständig Änderungen – auch struktureller Art – unterliegen, die permanent von den erfolgreichen Bietern nachgehalten werden müssten. Zudem ist zu beachten, dass bei der Anwendung fremden Tarifrechts auch permanente „Schatteneingruppierung“- und entsprechende (Erfahrungs-)Einstufung notwendig sind, die - aufgrund der Fremdheit des Tarifwerkes - jedoch nicht ohne weiteres vorgenommen werden können.

Die Möglichkeit des Präqualifizierungsverfahrens gemäß § 10 BTTG-E ist ebenfalls kein taugliches Instrument der Bürokratieentlastung, sondern verlagert die bürokratischen Anforderungen lediglich in das Vorfeld der Durchführung eines Auftrages.

Um die Dokumentations- und Nachweispflichten tatsächlich in einem angemessenen Rahmen zu halten, sollte in § 9 BTTG-E zusätzlich ein neuer Abs. 2 eingefügt werden:

„(2) Unternehmen, die an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsvertragsregelungen gebunden sind, weisen die Gebundenheit durch Vorlage des entsprechenden Tarifvertrags bzw. der entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nach.“

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Stellungnahme im weiteren Verfahren, und stehen für Rückfragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

[REDACTED]