

## Stellungnahme

---

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

**DSLVL Bundesverband Spedition und Logistik e. V.**

Friedrichstraße 155-156 | Unter den Linden 24  
10117 Berlin

Telefon: +49 30 4050228-0

E-Mail: [info@dslv.spediteure.de](mailto:info@dslv.spediteure.de)

[www.dslv.org](http://www.dslv.org) | [de.linkedin.com/company/spediteure](https://de.linkedin.com/company/spediteure)

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag | Registernummer: R000415

Transparenz-Register der EU | Identifikationsnummer: 7455137131-52

Stand: 28. Oktober 2024

**Zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen (Tariftreuegesetz) vom 22. Oktober 2024 nimmt der DSLV Bundesverband Spedition und Logistik wie folgt Stellung:**

### **A. Allgemeine Anmerkungen**

Die Frist zur Einreichung von Stellungnahmen bei diesem Gesetzgebungsverfahren war mit viereinhalb Arbeitstagen viel zu kurz. Damit wird erneut, wie bei einer Reihe von Gesetzgebungsverfahren in den vergangenen Jahren von verschiedenen Ministerien praktiziert, mit Fristen gearbeitet, die eine fundierte Beteiligung unserer Landesverbände und Mitgliedsunternehmen unmöglich macht. Mit Blick auf diese kurze Frist kann sich diese Stellungnahme lediglich auf einige Aspekte des Entwurfs beschränken.

Die Intention, die Tarifbindung zu stärken, wird grundsätzlich unterstützt. Mehr Tarifbindung wird allerdings nicht durch staatliche Eingriffe, sondern nur durch moderne und praktikable Tarifverträge, die in den Unternehmen auf Akzeptanz stoßen, erreicht. Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, Unternehmen aus dem Wettbewerb auszuschließen, die im Rahmen der bestehenden Gesetze (wie etwa dem Mindestlohngesetz) wirtschaften. Statt also weiter in die Regelungshoheit der Sozialpartner einzugreifen, sollte die Bundesregierung Anreize für eine höhere Tarifbindung durch ein modernes und flexibles Arbeitsrecht als Basis für moderne, fortschrittliche und modulare Tarifwerke schaffen.

Angesichts der strukturellen Krise unserer Wirtschaft müssen zudem zusätzliche Belastungen unbedingt vermieden werden. Durch Tariftreuevorgaben entstehen für die Unternehmen und die öffentlichen Auftraggeber neue bürokratische Hürden und zusätzliche Kosten.

### **B. Anmerkungen im Einzelnen**

#### **Anwendungsbereich/Erstreckung auf Unterauftragnehmer**

Nach § 3 Abs. 2 BTTG-RefE geben Bundesauftraggeber „*dem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Abs. 1 und 3 erfüllen. Nicht als Nachunternehmer gelten unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne von § 2 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 und 3 in Verbindung mit Abs. 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt.*“ Der RefE bindet demzufolge alle an der Auftragsdurchführung beteiligten Arbeitgeber.

Lieferleistungen sollten vollständig ausgenommen werden. Um Unklarheiten zu vermeiden, sollte aber zumindest der § 3 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz BTTG-RefE „*soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt*“ gestrichen werden. Denn mittelbare und unmittelbare Zulieferer im Sinne des LkSG sind keine Nachunternehmer.

Die Tariftreuevorgabe bezieht sich auf Tätigkeiten. Sie ist bei bloßen Lieferleistungen eine unverhältnismäßige Anforderung und ihre Reichweite in der Praxis nicht bzw. nur schwer abzugrenzen.

### **Dokumentations- und Prüfpflichten**

Damit die Prüfstelle Bundestariftreue die Kontrollen durchführen kann, für die sie nach § 8 Abs. 2 BTTG-RefE zuständig ist, müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern nach § 9 Abs. 1 BTTG-RefE eine vertragliche Nachweispflicht vereinbaren. Ein Auftragnehmer muss mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen nach § 3 BTTG-RefE einhält und die Unterlagen dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestariftreue auf Anforderung vorlegen. Aus den Unterlagen muss hervorgehen, dass der Auftragnehmer den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags tätig sind, zur Erfüllung seines Tariftreueversprechens aus § 3 Abs. 1 BTTG-RefE mindestens die Arbeitsbedingungen gewährt, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-RefE festsetzt. Zu den geeigneten Unterlagen gehören laut Gesetzesbegründung in Abhängigkeit von der jeweiligen Leistung insbesondere Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen der für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aus den Unterlagen muss sich danach nachvollziehbar und glaubhaft ergeben, wie lange die jeweilige Arbeitnehmerin oder der jeweilige Arbeitnehmer an der Erbringung der unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Leistung mitgewirkt hat.

Gerade in Zeiten, in denen die Transformation beschleunigt werden muss, darf Vergabe nicht zusätzlich belastet, verkompliziert und damit auch verlangsamt werden. Dies würde das klare und richtige Ziel von Bundesregierung, Planungs- und Genehmigungsverfahren sowie die Transformation insgesamt zu beschleunigen, konterkarieren. Der Entwurf verfestigt bürokratische Strukturen und steht damit im Widerspruch zu Bemühungen wie dem Bürokratienteilungsgesetz oder einer Wachstumsinitiative. Zudem ist es sehr bedenklich, dass hier eine weitere, mithin parallele, Bürokratie für einschlägige Nachweise geschaffen werden soll, während ähnliche (jedoch mit unterschiedlichen rechtlichen Bezugspunkten) bereits mehrfach bestehen.

### **Nachunternehmerhaftung**

§ 11 BTTG-RefE regelt eine Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers. Die bereits bestehenden Haftungsregelungen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), die Vorschriften des

Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sowie des Strafgesetzbuches (StGB) sind ausreichend, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Es bedarf deshalb keiner zusätzlichen Vorschriften.

### **Rechtsverordnung**

Kritisch an dem Verordnungsverfahren sind die wenigen Anforderungen an eine solche Rechtsverordnung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) oder eine beauftragte Stelle des Bundes sollte zumindest selbst zur Überprüfung der Repräsentativität eines Tarifvertrags und auch der Zweckmäßigkeit einer Rechtsverordnung verpflichtet werden. Ansonsten könnten Anträge bewusst auf Tarifabschlüsse abzielen, die einzelne finanziell leistungsstarke Akteure bevorteilen. Des Weiteren ist eine angemessene Beteiligung der Tarifpartner und weiterer Betroffener zwingend erforderlich.

### **Pilotprojekt Online-Wahlen**

Nach § 18a Abs. 1 BetrVG-RefE soll nur für die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen, die in der Zeit vom 1. März 2026 bis zum 31. Mai 2026 stattfinden, dem Betriebsrat die Möglichkeit eröffnet werden, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für den Wahlvorstand ergänzend die Möglichkeit zu schaffen, die Stimmabgabe auch im Wege der elektronischen Stimmabgabe zu ermöglichen. Die Ermöglichung der Online-Betriebsratswahl ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Voraussetzungen für eine solche Online-Betriebsratswahl sollten aber nicht zu hoch angesetzt werden, damit diese auch in der Praxis tatsächlich umgesetzt werden kann.

### **§ 119 BetrVG-RefE als Offizialdelikt**

Die Strafantragsbefugnis sollte nach wie vor denjenigen vorbehalten bleiben, die von möglichen Verstößen betroffen wären. Schon jetzt können neben Betriebsräten ebenso Wahlvorstände und Gewerkschaften die rechtswidrige Behinderung der Betriebsratsarbeit und von Betriebsratswahlen melden.

-----



## Verbandsstruktur, Leistungsprofil und Leitlinien

Als Spitzen- und Bundesverband repräsentiert der DSLV durch 16 regionale Landesverbände die verkehrsträgerübergreifenden Interessen der 3.000 führenden deutschen Speditions- und Logistikbetriebe, die mit insgesamt 600.000 Beschäftigten und einem jährlichen Branchenumsatz in Höhe von 131 Milliarden Euro wesentlicher Teil der drittgrößten Branche Deutschlands sind (Stand: Juli 2024).

Die Mitgliederstruktur des DSLV reicht von global agierenden Logistikkonzernen, 4PL- und 3PL-Providern über inhabergeführte Speditionshäuser (KMU) mit eigenen LKW-Flotten sowie Befrachter von Binnenschiffen und Eisenbahnen bis hin zu See-, Luftfracht-, Zoll- und Lagerspezialisten.

Speditionen fördern und stärken die funktionale Verknüpfung sämtlicher Verkehrsträger. Die Verbandspolitik des DSLV wird deshalb maßgeblich durch die verkehrsträgerübergreifende Organisations- und Steuerungsfunktion des Spediteurs bestimmt.

Der DSLV ist politisches Sprachrohr sowie zentraler Ansprechpartner für die Bundesregierung, für die Institutionen von Bundestag und Bundesrat sowie für alle relevanten Bundesministerien und -behörden im Gesetzgebungs- und Gesetzumsetzungsprozess, soweit die Logistik und die Güterbeförderung betroffen sind.

Gemeinsam mit seinen Landesverbänden ist der DSLV Berater und Dienstleister für die Unternehmen seiner Branche. Als Arbeitgeberverbände und Sozialpartner vertreten die DSLV-Landesverbände die Branche in regionalen Tarifangelegenheiten.

Der DSLV ist Mitglied des Europäischen Verbands für Spedition, Transport, Logistik und Zolldienstleistung (CLECAT), Brüssel, der Internationalen Föderation der Spediteurorganisationen (FIATA), Genf, sowie assoziiertes Mitglied der Internationalen Straßentransport-Union (IRU), Genf. In diesen internationalen Netzwerken nimmt der DSLV auch Einfluss auf die Entwicklung des EU-Rechts in Brüssel und Straßburg und auf internationale Übereinkommen der UN, der WTO, der WCO, u. a.

Die Mitgliedsunternehmen des DSLV fühlen sich den Zielen der Sozialen Marktwirtschaft und der Europäischen Union verpflichtet.