

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes

Kernanmerkungen des Mittelstandes

- Positive Änderungen zum Referentenentwurf aus der Ampelregierung
- Die angedachte Rechtsverordnung nach Paragraf 5 kann zu noch weniger KMU Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen führen
- Angedachte Clearingstelle schließt die Interessen der Mittelständischen Wirtschaft aus
- Der Erfüllungsaufwand für kleinere und mittlere Unternehmen liegt erheblich höher als vom Gesetzgeber geschätzt

Allgemein

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie haben mit Datum vom 22.07.2025 den Referentenentwurf zum Bundestariftreugesetz (BTTG) veröffentlicht. Der Bundesverband Mittelständische Wirtschaft (BVMW) bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der Verbändebeteiligung Stellung zu beziehen. Die dafür zur Verfügung gestellte Antwortfrist von drei Werktagen bemängeln wir ausdrücklich. Angesichts der weitreichenden wirtschaftlichen Konsequenzen dieses Entwurfes bleibt so kaum genug Zeit, um in der Sache angemessen auf alle relevanten Punkte einzugehen. Nachstehend gehen wir auf die uns am wichtigsten erscheinenden Punkte ein.

Vorbemerkung

Der BVMW begrüßt das Ziel des BTTG, Unternehmen, die übertarifliche Arbeitsbedingungen bieten, nicht weiter in der öffentlichen Vergabe zu benachteiligen. Mittelständische Unternehmen sind in ihrer Gesamtheit zwar nicht immer tarifgebunden, zahlen aber in den vielen Fällen übertarifliche Entgelte, um bei dem bestehenden Fachkräftemangels als Arbeitgeber attraktiv genug für potenzielle Bewerber zu sein. In einem System der Vergabe, das ausschließlich auf den Preis der Leistung achtet, werden diese Unternehmen oft außen vorgelassen. Die überdurchschnittlich geringe Beteiligung von KMU an der

öffentlichen Vergabe ist die Konsequenz daraus. Allerdings sind wir skeptisch, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die Teilnahme von KMU an der öffentlichen Vergabe des Bundes signifikant gefördert wird. Weiterhin sind wir skeptisch, dass das Ziel, für eine höhere Tarifbindung zu sorgen, mit diesem Gesetz nicht erreicht werden wird. In der heutigen Fassung sorgt das BTTG lediglich für einen höheren bürokratischen Aufwand, nicht aber für eine höhere Tarifbindung. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass auch die Tariftreugesetze der Länder aus guten Gründen nicht zu einer erhöhten Tarifbindung geführt haben. Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie (Art. 6 (1)) ist das vielversprechendere Instrument zu einer Erhöhung der Tarifbindung, insbesondere bei KMU.

1. Positive Änderungen zum Referentenentwurf aus der Ampelregierung

In zumindest zwei Teilen stellt dieser Referentenentwurf eine Verbesserung gegenüber dem Entwurf der Ampelregierung dar. So begrüßen wir zum einen die Ausnahme der Vergabe zur Deckung für Bedarfe der Bundeswehr. Zum anderen begrüßen wir die Erhöhung des Vertragswertes in § 1 (1) auf 50.000 Euro sowie die in § 5 (1) genannte Ausnahme von Aufträgen mit einer Dauer von unter 2 Monaten hinsichtlich des Mindestjahresurlaubs und der Arbeitszeit.

STELLUNGNAHME



2. Die angedachte Rechtsverordnung nach Paragraf 5 kann zu noch weniger KMU Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen führen

In § 5 des Entwurfes wird festgelegt, dass das BMAS, auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern, die für die Ausführung eines öffentlichen Auftrags geltenden Rahmenbedingungen anhand eines existierenden Tarifvertrags bestimmt. Zu diesen Arbeitsbedingungen sollen Entlohnung, Mindestjahresurlaub sowie Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten gelten. Für den Fall, dass mehrere Anträge zu verschiedenen Tarifverträgen vorliegen, bestimmt das BMAS welcher Tarifvertrag der repräsentativere ist. Hierbei wird nach § 7 Absatz 2 Satz 2 AEntG abgestellt.

In Verbindung mit der in § 6 beschriebenen Clearingstelle – auf die im nächsten Punkt eingegangen wird – wird so ertens eine Markteintrittsbarriere für neue Tarifpartnermodelle kreiert und zweitens Arbeitsbedingungen festgelegt, die aus Tarifverträgen stammen, die für KMU äußerst unattraktiv sind.

Die Tarifbindung in kleinen und mittelständischen Unternehmen liegt in allen Bundesländern unter dem Bundesdurchschnitt. Grund dafür ist, dass die dort festgesetzten Bedingungen oftmals an die Bedarfe der Sozialpartner in der Großindustrie angepasst sind. Wir sind überzeugt, dass gerade in Zeiten sinkender Tarifbindung neue, innovative und mittelstands freundliche Tarifmodelle wichtig sind. Nur so kann die Tarifbindung in KMU erhöht werden. Das hier beschriebene Verfahren, das die Relevanz der Tarifverträge an der Anzahl an Beschäftigten unter dem jeweiligen Tarifvertrag bemisst, erhebt die etablierten Tarifwerke praktisch zum Goldstandard und macht Innovation unmöglich. Dadurch bleiben etwaige Tarifverträge mit engeren Geltungsbereichen, die auf bestimmte Wirtschaftsbereiche oder Arbeitsverhältnisse bezogen sind, bei einer Beurteilung der Repräsentativität völlig unberücksichtigt. Eine daraus folgende Ausschließlichkeit allgemeiner Branchentarifverträge ohne jegliche Berücksichtigung spezieller Tarifverträge ist unangemessen. Daher empfehlen wir eine gesetzlich geregelte Abwägung mit den Auswirkungen auf konkurrierende Tarifparteien sowie nicht gebundene Unternehmen der entsprechenden Branche. Jedenfalls ist eine Abwägung nach dem Vorbild des § 7 Abs. 3 AEntG erforderlich.

Die so festgesetzten Arbeitsbedingungen des BMAS werden ihren Ursprung oftmals in Tarifverträgen haben, die für KMU unattraktiv sind und die niedrige Tarifbindung erklären. Zwar kann ein Unternehmen, für die Dauer der Leistungserbringung Entgelt und Arbeits- und Ruhezeiten anpassen. Dies jedoch ist mit erheblichen, im Erfüllungsaufwand nicht ausreichend berücksichtigten, bürokratischen Kosten verbunden. So wäre es beispielsweise denkbar, dass eine zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebervertreter verhandelte 36- oder 38-Stundenwoche als Arbeitsbedingung nach § 5 Abs. 1 BTTG für die öffentliche Vergabe definiert wird. Mittelständische Unternehmen müssten dann ihre Zeiterfassungssysteme für die Dauer der Leistungserbringung umstellen und dies bei der Lohnzahlung berücksichtigen. Allein dies wird KMU häufig davon abhalten, an öffentlichen Ausschreibungen teilzunehmen. Das Argument, dass sich durch ein Tariftreuegesetz allein die Tarifbindung in KMU steigern lässt, ist daher in Anbetracht der Unattraktivität der öffentlichen Vergabe und deren bürokratischen Aufwands eher schwach.

3. Angedachte Clearingstelle schließt die Interessen der Mittelständischen Wirtschaft aus

Die in § 6 genannte Clearingstelle sowie deren Arbeitsweise verstärkt die oben beschriebene Markteintrittsbarriere weiter. Die Clearingstelle soll paritätisch mit je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, definiert nach § 12 TVG, besetzt werden.

Bei Vorliegen von verschiedenen Tarifverträgen mit sich überschneidenden Geltungsbereichen lautet der Auftrag der Clearingstelle, eine Empfehlung über die durch das BMAS ausgesprochene Rechtsverordnung auszugeben.

Wir sind überzeugt, dass so im Zweifelsfall Empfehlungen durch die Clearingstelle abgegeben werden, die die Arbeitsbedingungen der Tarifverträge der bestehenden Spitzenorganisationen bevorzugen. Die Interessen der nicht tarifgebundenen Unternehmen oder der Vertreter von Arbeitgebern bei einer Tarifbindungsquote von unter 50 Prozent nicht zu berücksichtigen, halten wir für wenig zielführend. Gerade sie sollten bei der Empfehlung zur Rechtsverordnung angehört werden. Als Konsequenz daraus empfehlen wir, die Clearingstelle auch mit Vertretern von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern zu besetzen.

4. Der Erfüllungsaufwand für kleinere und mittlere Unternehmen liegt erheblich höher als vom Gesetzgeber geschätzt

Durch die im Referentenentwurf vorgesehenen Pflichten eines Auftragnehmers entsteht ein erheblicher bürokratischer Aufwand. Für mittelständische Unternehmen kann ein erhöhter bürokratischer und ein damit einhergehender finanzieller Aufwand zur Erfüllung dieser Pflichten den praktischen Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren mit sich bringen. Die geplanten zivilrechtlichen Sanktionen bei Verletzung der Pflichten (Vertragsstrafe und außerordentliche fristlose

Kündigungsmöglichkeit, § 11 des Referentenentwurfs) können mittelständische Unternehmen zusätzlich abschrecken und dazu führen, dass diese Unternehmen Abstand von öffentlichen Vergabeverfahren nehmen.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass das für das Gesetzesvorhaben verantwortliche BMAS gesondert auf den Erfüllungsaufwand für KMU eingeht. Den auf Seite 27 erwähnten Vordruck zur Information der Beschäftigten und die Internetseite mit der Darstellung der einschlägigen Branchenverordnung heißen wir gut. Mit Bezug auf die oben genannten Beispiele weisen wir jedoch darauf hin, dass KMU, deren Arbeitsbedingungen nicht exakt denen des per Rechtsverordnung festgesetzten Tarifvertrags entsprechen, einen weit höheren Erfüllungsaufwand tragen. Dieser Aufwand findet in der Berechnung des Erfüllungsaufwandes für die Wirtschaft keinerlei Beachtung.

Der Mittelstand. BVMW e.V. ist ein freiwillig organisierter Unternehmerverband und vertritt rund 30.000 Mitglieder. Die mehr als 200 Geschäftsstellen des Verbandes organisieren über 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Der Mittelstand. BVMW e.V.
Bereich Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: volkswirtschaft@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV