

Stellungnahme

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

DSLV 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
www.dslv.org | de.linkedin.com/company/spediteure

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag | Registernummer: R000415
Transparenz-Register der EU | Identifikationsnummer: 7455137131-52

Stand: 25. Juli 2025

Zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) nimmt der DSLV Bundesverband Spedition und Logistik wie folgt Stellung:

A. Allgemeine Anmerkungen zur Verbändeanhörung

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gesetzte Frist von drei Tagen schließt eine Einbindung der Gremien und Landesverbände des DSLV aus und ermöglicht nur eine eingeschränkte Analyse des Referentenentwurfs. Nicht nachvollziehbar ist zudem, warum die Verbändeanhörung vor Abschluss der Ressortabstimmung innerhalb der Bundesregierung beginnt. Sollten hierdurch wesentliche Änderungen am Entwurf entstehen, können diese in der vorliegenden Stellungnahme nicht berücksichtigt werden. Wir behalten uns deshalb vor, weitere Anmerkungen zu einem späteren Zeitpunkt nachzureichen. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass ein schneller Abschluss des Verfahrens hier höhere Priorität genießt als eine qualitativ hochwertige Gesetzgebung.

B. Allgemeine Anmerkungen zum Gesetzesentwurf

Eine Stärkung der Tarifbindung ist wünschenswert, kann jedoch nicht durch staatliche Regulierung erfolgen. Erforderlich sind moderne und praxistaugliche Tarifverträge, die bei den Sozialpartnern Akzeptanz finden. Anreize für eine höhere Tarifbindung entstehen aus einem flexibleren und nicht aus einem restriktiveren Arbeits- und Sozialrechtsrahmen.

Mit einem Tariftreuegesetz würde der Bund in die Vergabepraxis und in den Wettbewerb um öffentliche Aufträge eingreifen und die Wirtschaft zusätzlich belasten, anstatt sie zu entlasten. Insbesondere der Mittelstand würde potenziell ausgegrenzt. Der Entwurf des Tariftreuegesetzes ist insofern abzulehnen.

Zwar sind die vorgenommenen Anpassungen gegenüber früheren Gesetzesentwürfen erkennbar, sie reichen jedoch nicht aus, die grundlegenden Schwächen des Vorhabens zu heilen. Dieses stellt weiterhin einen erheblichen Eingriff in den Wettbewerb sowie in die Vertrags- und negative Koalitionsfreiheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dar. Die negative Koalitionsfreiheit ist verfassungsmäßig garantiert – Unternehmen haben das Recht, sich bewusst gegen eine Tarifbindung zu entscheiden. Vor allem in mittelständischen Betrieben der Logistikbranche werden einvernehmlich Haistarifverträge oder individuelle Vergütungsmodelle vereinbart – oft übertariflich. Zukünftig würde ihnen dennoch die Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren mit neuen Bürokratiehürden zusätzlich erschwert.

Der Referentenentwurf unterstellt, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Wettbewerbsvorteile gegenüber tarifgebundenen Unternehmen genießen würden (vgl. BTTG-RefE, S. 1). Dieser Generalverdacht ist nicht evidenzbasiert. Denn der Bundesregierung liegen nach eigener Aussage selbst keine Informationen darüber vor, in welchem Verhältnis Aufträge des Bundes an tarifgebundene und nicht-tarifgebundene

Unternehmen vergeben werden, da diese Daten nicht in der Vergabestatistik erfasst werden (vgl. BT-Drucksache 20/14596, S. 3). Vor einem legislativen Ausschluss einzelner Unternehmen von Vergabeverfahren der öffentlichen Hand und zusätzlichen Anforderungen an die Wirtschaft muss eine fundierte Datengrundlage geschaffen werden. Ohne diese ist die Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit des Gesetzes ernsthaft zu hinterfragen.

Das geplante Gesetz errichtet weitere bürokratische Hürden, die die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen selbst für tarifgebundene Unternehmen erschweren und für nicht tarifgebundene Betriebe ausschließen. Sie stehen im Widerspruch zu den wirtschaftspolitischen Zielen der Bundesregierung, Bürokratie abzubauen und Vergabeverfahren zu vereinfachen. Davon sind Speditions- und Logistikunternehmen nicht nur als direkte Auftragnehmer der öffentlichen Hand betroffen, sondern mittelbar auch als Logistikdienstleister vom Bund beauftragter Unternehmen. Die Tarifbindung wird damit faktisch zur Voraussetzung für die Teilnahme an niedrigschwelligen öffentlichen Ausschreibungen und zur Wettbewerbskomponente.

C. Anmerkungen im Einzelnen

Dokumentations-, Prüf- und Hinweispflichten

§ 9 BTTG verpflichtet Auftragnehmer, mittels umfangreicher Unterlagen wie Lohnabrechnungen, Zahlungsbelegen, Arbeitsverträgen und Arbeitszeitnachweisen die Einhaltung des Tariftreueversprechens gemäß § 3 BTTG nachzuweisen.

Diese Nachweispflichten sind zu umfangreich. Sie erschweren die Beteiligung an einem öffentlichen Vergabeverfahren und konterkarieren das Ziel des Koalitionsvertrages, die Bürokratiestalten für die Wirtschaft um 25 Prozent zu senken (vgl. Koalitionsvertrag, Z. 1943). Die Nachweispflicht sollte maximal auf die Dauer des Auftrags beschränkt werden und nicht nachträglich eingefordert werden können. Zudem muss die Möglichkeit bestehen, die erforderlichen Nachweise digital und in Textform zu erbringen, um den Verwaltungsaufwand zu minimieren.

Zusätzlicher Formaufwand entsteht durch die in § 4 Abs. 3 BTTG neu geschaffene Pflicht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihren Anspruch auf die in einem repräsentativen Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen zu informieren, und zwar unabhängig davon, ob das Unternehmen bereits an den Tarifvertrag gebunden ist, oder es sich um Folgeaufträge handelt. Diese Pflicht sollte gestrichen oder zumindest auf abweichende Arbeitsbedingungen und Erstaufträge beschränkt werden.

Nachunternehmerhaftung

§ 12 BTTG regelt eine bußgeldbewehrte Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers, die insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen ein unkalkulierbares finanzielles Risiko darstellt. Eine umfassende Überprüfung nicht-präqualifizierter Unterauftragsnehmer ist für sie personell und finanziell noch schwerer zu stemmen als für größere Unternehmen. Mit der vom Gesetz beabsichtigten Tarifbindungsgarantie in der gesamten Lieferkette wird so

vor allem der Mittelstand überfordert und potenziell ausgrenzt. Gleichzeitig wird der Anbietermarkt verengt und die öffentliche Auftragsvergabe erschwert.

Die bereits bestehenden Haftungsregelungen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sowie des Strafgesetzbuches (StGB) sind ausreichend, um die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schützen. Es bedarf daher keiner zusätzlichen Vorschriften.

Eingriff in den Wettbewerb durch Verdrängung von Haustarifverträgen und betriebsindividuelle Vereinbarungen

Das Gesetz würde Unternehmen, die Haustarifverträge abschließen oder betriebsindividuelle Vereinbarungen treffen, aus dem Wettbewerb im öffentlichen Vergabeverfahren ausschließen, wenn diese von den in § 5 Abs. 1 BTTG festgesetzten verbindlichen Arbeitsbedingungen eines repräsentativen Tarifvertrages abweichen. Für den exemplarischen Fall, dass ein Haustarifvertrag im Vergleich zu einem repräsentativen Tarifvertrag ein höheres Entgelt bei höheren Arbeitszeiten regelt, müsste der Auftragnehmer für die mit der Abwicklung des öffentlichen Auftrags eingesetzten Beschäftigten abweichende Arbeitszeitregelungen vereinbaren, die denen des repräsentativen Tarifvertrages entsprechen. Dieser Aufwand ließe sich weder organisatorisch noch betriebswirtschaftlich rechtfertigen und hätte zudem erheblichen negativen Einfluss auf den Betriebsfrieden. Bei einer parallelen Abwicklung von privaten und öffentlichen Aufträgen wäre die Zuordnung von Vollzeitäquivalenten einzelner Arbeitskräfte zu einem öffentlichen Auftrag kaum möglich.

Haustarifverträge sind Flächentarifverträgen gleichwertig und dürfen nicht gesetzlich diskriminiert werden. Sie müssen ausreichen, um die Anforderungen der Tariftreue zu erfüllen.

Berücksichtigung regionaler Tarifverträge

In der Speditions- und Logistikbranche werden Tarifverträge zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften regional verhandelt. Da der Logistiksektor in den Teilbereichen Spedition, Umschlag, Lagerung, Transport, Value-Added-Services und Verzollung hochgradig arbeitsteilig ist, sind in den logistischen Einzelprozessen eines Gesamtauftrags unterschiedliche Akteure involviert, die unterschiedlichen regionalen Tarifwerken unterliegen können.

Der Referentenentwurf gibt keine rechtssichere Antwort, welcher regionale repräsentative Tarifvertrag anzuwenden wäre. Die Problematik entsteht auch bei filialisierenden Unternehmen und bei der Beauftragung von ausländischen Unterauftragnehmern. Hierdurch könnten Unternehmen gebietsfremden Tarifverträgen unterliegen, was einen unzulässigen Eingriff in die regionale Tarifordnung darstellen würde. Die Komplexität und die kontinuierliche Fortschreibung von Tarifverträgen im Rahmen von Tarifverhandlungen verschärfen das Problem. Im Falle der Zuordnung eines Nachunternehmers in einen gebietsfremden Tarifvertrag würde eine bestehende Präqualifizierung hinfällig bzw. müsste für jeden Auftrag aufwendig erneuert werden.

§ 5 Abs. 3 BTTG sieht vor, dass bei sich überschneidenden Tarifverträgen der „repräsentative“ Tarifvertrag festgesetzt werden soll. Damit würden auf eine bestimmte Branche zugeschnittene Tarifverträge verdrängt und die Vereinbarungen unabhängiger Sozialpartner missachtet. Die Entscheidung, welcher Tarifvertrag repräsentativ ist, muss weiterhin bei den Sozialpartnern liegen und nicht beim BMAS.

Festsetzung der Rechtsverordnung

Gemäß § 5 Abs. 1 BTTG soll bereits der Antrag einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes ausreichend sein, um verbindliche Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags per Rechtsverordnung festzulegen. Dies widerspricht eklatant dem Grundgedanken einer funktionierenden Sozialpartnerschaft, die auf Konsens und Kompromiss ausgelegt ist und einen gemeinsamen Antrag der Sozialpartner voraussetzt. Anträge sollten ausschließlich gemeinsam von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gestellt werden dürfen.



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 Branchenum- satz 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 Be- frachter von Binnenschiffen und Eisenbahnen bis hin zu See-, Luftfracht-, Zoll- und Lagerspe- zialisten.

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 Bundesministe- rien und -behörden im Gesetzgebungs- und Gesetzmumsetzungsprozess, soweit die Logistik und die Güterbeförderung betroffen sind.

Gemeinsam mit seinen Landesverbänden ist der DSLV Berater und Dienstleister für die Unter- nehmen seiner Branche. Als Arbeitgeberverbände und Sozialpartner vertreten die DSLV-Lan- desverbände die Branche in regionalen Tarifangelegenheiten.

Der DSLV ist Mitglied des Europäischen Verbands für Spedition, Transport, Logistik und Zoll- dienstleistung (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.