

Referentenentwurf

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

Der Bundesverband der Freien Berufe e. V. (BFB) vertritt als einziger Spitzenverband der freiberuflichen Kammern und Verbände die Interessen der Freien Berufe, darunter sowohl Selbstständige als auch Angestellte, in Deutschland. Allein die rund 1,47 Millionen selbstständigen Freiberuflerinnen und Freiberufler steuern 10,1 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei. Sie beschäftigen über 4,6 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darunter ca. 129.600 Auszubildende. Die Bedeutung der Freien Berufe für Wirtschaft und Gesellschaft geht jedoch weit über ökonomische Aspekte hinaus: Die Gemeinwohlorientierung ist ein Alleinstellungsmerkmal der Freien Berufe.¹

Über die volkswirtschaftliche Bedeutung hinaus tragen die Freien Berufe wesentlich zur qualitativ hochwertigen Aufgabenwahrnehmung im Tätigkeitsfeld gesellschaftlich bedeutsamer Güter wie Rechtsschutz, Gesundheit, Sicherheit und Kultur bei. Ein hohes Qualitätsniveau und die Ausrichtung auf das Gemeinwohl sind zentrale Aspekte des Verbraucherschutzes. Dauerhaft gewährleistet wird dieser Fokus auf Qualität nur durch ein in sich austariertes Gesamtsystem für freiberufliches Wirken, in dem Selbstverwaltung und Berufsregeln zentrale Kernelemente sind.

Hintergrund

Der aktuell vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgelegte Entwurf des eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) berührt existenzielle Interessen der Freien Berufe im Bereich des Bürokratieabbaus, der Wettbewerbsfähigkeit und der Mitarbeiter- und Fachkräftebindung.

Die Freien Berufe machen mit rund 1,48 Mio. Selbständigen knapp 40 Prozent aller Selbstständigen aus. Im Schnitt beschäftigen sie Teams mit drei Mitarbeitenden.

Sie stehen für Qualität, gute Arbeitsbedingungen ihrer hoch qualifizierten Mitarbeiter, faire, rechtskonforme Standards. Die Bestrebungen der Bundesregierung, diese zu sichern, begrüßt der BFB grundsätzlich.

¹ Der BFB äußert sich als Dachverband der in ihm zusammengeschlossenen Berufsorganisationen nicht spezifisch berufsbezogen, sondern allein zu übergreifenden und gemeinsamen Aspekten. Er berücksichtigt dabei insbesondere die kammerrechtlichen Vorgaben zu einer objektiven, ausgewogenen Darstellung innerhalb des gesetzlichen bzw. satzungsgemäßen Aufgabenbereichs seiner Mitglieder. Der BFB ist im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung zur Registernummer R003594 eingetragen.

Eine Tariftreueregelung, 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. Weiterer gesetzlicher Maßnahmen, die auch formal außerhalb des Vergaberechts in einem gesonderten Gesetz angesiedelt werden, bedarf es nicht.

Konstitutiv wirkende Tariftreueregelungen müssen sich auf Branchen beschränken, in denen repräsentative Tarifverträge existieren, mit einer Tarifbindung von mindestens 50% plus X sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite. Keinesfalls dürfen 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, insbesondere, wenn verstärkt von Seiten der öffentlichen Auftraggeber auf reinen Preiswettbewerb statt auf Qualitäts- und Leistungswettbewerb gesetzt wird. Auch dies hindert daran, einen fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes zu gewährleisten. Über die in der Vergangenheit erprobten verbindlichen Mindesthonorare für die Erbringung von Planungsleistungen, wurden zusätzliche, über den Mindestlohn hinausgehende Standards gesetzt.

Es bedarf daher zwingend einer einschränkenden Korrektur 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. Darüber hinausgehende Allgemeinverbindlicherklärungen würden zu einer Zwangserstreckung von Tarifregelungen führen, ohne jedoch eine wirksame Tarifbindung zu erzielen.

Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzentwurf weiteren zusätzlichen administrativen Aufwand zur Folge hat. Besonders für kleinere Büros würde dies eine erhebliche Belastung darstellen, da sie oft über begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen verfügen.

Stand: 07-2025