

Stellungnahme

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

Berlin, 29. Oktober 2025

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zusammenfassung	3
2. Zum Gesetzentwurf im Einzelnen	4
2.1 Schwellenwert ist zu niedrig; § 1 Abs. 1 S. 1 BTTG-E.....	4
2.2 Tariftreueversprechen birgt zahlreiche Rechtsunsicherheiten für den Auftragnehmer, § 3 BTTG-E.....	4
2.2.1 Rechtsunklarheiten müssen beseitigt werden	4
2.2.2 Einhaltung der Tariftreueerklärung gegenüber Nachunternehmer stellt Auftragnehmer vor große Herausforderungen	5
2.3 Anspruch auf verbindliche Arbeitsbedingungen für die Auftragsdauer, § 4 Abs. 1 S. 1 BTTG-E	5
2.4 Einseitige Antragstellung für RVO verfehlt, § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E	7
2.5 Zeitliche Differenzierung bei den einzuhaltenden Tarif- regelungen ist unzureichend, § 5 Abs. 1 S. 3 BTTG-E	8
2.6 Rolle der Clearingstelle ist unausgereift, § 6 BTTG-E	9
2.6.1 Keine zufriedenstellende Lösung von Konkurrenzfragen	9
2.6.2 Nur einstimmige Empfehlungen sichern Akzeptanz.....	9
2.6.3 Zuständigkeiten der Sozialpartner müssen berücksichtigt werden	10
2.6.4 Keine Lösungen für den Umgang mit landesspezifischen Branchentarifverträgen, § 5 Abs. 2 BTTG-E	10
2.6.5 Rolle der Clearingstelle fraglich	11
2.7 Regelung zu Änderungen festgesetzter Arbeitsbedingungen sind intransparent, § 5 Abs. 5 BTTG-E.....	11
2.8 Veröffentlichungen müssen transparenter erfolgen, §§ 5, 7 BTTG-E	12
2.9 Neue Prüfstelle führt zu weiteren Kosten und mehr Bürokratie, § 8 BTTG-E	12
2.10 Nachweispflichten bedeuten hohen Bürokratieaufwand, § 9 BTTG-E	13
2.11 Präqualifizierungsverfahren ist im Grundsatz zu begrüßen, § 10 BTTG-E.....	13
2.12 Nachunternehmerhaftung begrenzen	14

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

1. Zusammenfassung

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH) ist die Dachorganisation für Handwerkskammern und Zentralfachverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Wir vertreten die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten und 350.000 Auszubildenden.

Mit den nachfolgenden Anmerkungen nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Stellung zum Gesetzentwurf zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz, kurz: BTTG-E) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) vom 1. Oktober 2025. Die in diesem Gesetzentwurf vorgeschlagenen Regelungsgegenstände sind weitgehend deckungsgleich mit denjenigen, die das BMAS und das BMWE seinerzeit in ihrem gemeinsamen Gesetzentwurf vom 20. Dezember 2024 vorgelegt hatten, der aber aufgrund der vorgezogenen Bundestagswahl der Diskontinuität anheimfiel. Gegenüber der damals vom ZDH abgegebenen Stellungnahme beziehen sich die Änderungen und Ergänzungen der jetzigen Positionierung insbesondere auf die noch nicht ausreichende Höhe des Schwellenwerts, die geplante zeitliche Differenzierung der einzuhaltenden Arbeitsbedingungen, die Kontrollen durch die Prüfstelle Bundestariftreue sowie der Regelungen zur Präqualifizierung.

Dem Handwerk ist es ein großes Anliegen, den Arbeitnehmern angemessene und faire Arbeitsbedingungen zu gewähren. In der Regel erfolgt dies in den jeweiligen Branchen über tarifvertragliche Strukturen, die die Tarifpartner in eigener Verantwortung festlegen. Die Tarifpartner normieren die branchenspezifischen Eckdaten der Arbeitsverhältnisse wie Arbeitszeit, Arbeitslohn und Urlaubsbedingungen und schaffen damit die Grundlage für einen ausgewogenen Wettbewerb innerhalb der jeweiligen Branche. Tarifverträge und eine hohe Tarifbindung der Arbeitgeber nehmen daher im Handwerk einen hohen Stellenwert ein.

Tariftreueregelungen, die den Auftragnehmer verpflichten, seinen Arbeitnehmern ein tariflich festgelegtes Entgelt zu zahlen oder andere Bestimmungen eines Tarifvertrags einzuhalten, werden von den Arbeitgebern des Handwerks differenziert betrachtet.

Tariftreueregelungen als Teil des Vergaberechts zielen darauf ab, die Vergabe öffentlicher Aufträge zur Erreichung sozial- und wirtschaftspolitischer Zwecke zu nutzen. In ihrer Ausgestaltung dürfen sie aus Sicht des Handwerks jedoch nicht zu einer bürokratischen Belastung werden. Bereits aktuell schrecken immer mehr – vor allem kleine und mittlere Handwerksbetriebe – vor einer Beteiligung an einer öffentlichen Auftragsvergabe auf kommunaler und/oder regionaler Ebene zurück. Als Grund dafür werden die Komplexität und die unverhältnismäßig lange Dauer des Vergabeverfahrens genauso genannt wie die gerade für Kleinbetriebe aus der Verpflichtung zur Einhaltung

vergabefremder Kriterien resultierenden bürokratischen Vorgaben. Dabei benötigen insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks bürokratiearme, transparente und einfache Regelungen. So muss für sie ohne weiteres erkennbar sein, welche Tarifverträge bzw. Rechtsverordnungen für die Leistungserbringung des öffentlichen Auftrags auf Bundesebene einschlägig sind. Diesen handwerksspezifischen Anforderungen wird der vorliegende Entwurf kaum gerecht.

Es ist davon auszugehen, dass mit dem Gesetzentwurf viele redliche Wettbewerber von der öffentlichen Bundesvergabe ausgeschlossen werden, die ihren Arbeitnehmern ebenso einen umfassenden, allgemein geltenden Arbeitnehmerschutz gewähren. Die grundsätzliche Annahme des Gesetzgebers, dass gute Arbeitsbedingungen nur durch eine Tarifbindung gewährleistet werden kann, schließt Betriebe aus dem Wettbewerb aus, die in legaler Weise von ihrem Recht auf negative Koalitionsfreiheit Gebrauch machen.

Tariftreuevorgaben können im Einzelfall zwar Wettbewerbsverzerrungen zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Bietern reduzieren. Die in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Ausgestaltungen bedeuten allerdings für die Handwerksunternehmen erhebliche zusätzliche neue bürokratische Hürden und Kosten und führen im Ergebnis nicht zu einer Steigerung der originären Tarifbindung. Dies zeigen auch die Erfahrungen mit vergleichbaren Landesgesetzen. Sie konterkarieren vielmehr die Entbürokratisierungsbestrebungen der Bundesregierung und sind daher in dieser Form abzulehnen.

Sollte die Regierungskoalition dennoch beabsichtigen, das Gesetzesvorhaben weiter zu verfolgen, bedarf es dringender Korrekturen – vor allem einer Beseitigung der Bürokratielasten für die Handwerksunternehmen und einer Stärkung der Rolle der Sozialpartner.

2. Zum Gesetzentwurf im Einzelnen

Zum Gesetzentwurf nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks wie folgt Stellung:

2.1 Schwellenwert ist zu niedrig; § 1 Abs. 1 S. 1 BTTG-E

Gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BTTG-E ist der Schwellenwert für die Anwendung des Gesetzes bei einem Auftragswert oder Vertragswert in Höhe von 50.000 Euro festgesetzt. Dieser im Vergleich zum Vorgängerentwurf aus 2024 zwar erhöhte, aber immer noch niedrig angesetzte Schwellenwert steht weiterhin in keinem vernünftigen Verhältnis zu den mit der Umsetzung des BTTG verbundenen bürokratischen und kostenmäßigen Mehraufwendungen des Auftragnehmers. Mittelstandspolitisch sinnvoller wäre vielmehr eine Anhebung des Schwellenwerts auf 150.000 Euro.

2.2 Tariftreueversprechen birgt zahlreiche Rechtsunsicherheiten für den Auftragnehmer, § 3 BTTG-E

2.2.1 Rechtsunklarheiten müssen beseitigt werden

Die Vorgaben nach § 3 Abs. 1 BTTG-E zur Einhaltung des Tariftreueversprechens für den Auftragnehmer bergen für diesen große Rechtsunsicherheiten. Gemäß dieser Norm wird

dem Auftragnehmer vom Bundesauftraggeber als Ausführungsbedingung verbindlich vorgegeben, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmern für die Dauer der Ausführung des öffentlichen Auftrags mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren muss, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E festsetzt.

Die Regelung lässt leider offen, unter welchen Voraussetzungen eine Rechtsverordnung für die Durchführung eines öffentlichen Auftrags auf Bundesebene zur Anwendung kommt. Die Bezeichnung als „einschlägige Rechtsverordnung“ ist nicht selbsterklärend. Hier sollte eine gesetzliche Klarstellung dahingehend erfolgen, dass die Rechtsverordnung für den Auftragnehmer nur dann „einschlägig“ ist, wenn dieser dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Anwendungsbereich des dem der Rechtsverordnung zugrundeliegenden Tarifvertrags unterfällt. Entsprechende Ausführungen dazu in der Gesetzesbegründung reichen allein nicht aus, um Klarheit für den Rechtsanwender zu schaffen.

Überdies stellt sich die Frage, wie durch die Regelungen der Rechtsverordnung sachgerecht erreicht werden kann, dass Branchenüberschneidungen und Tarifkonkurrenzen von vornherein ausgeschlossen sind. Hier sollte ein gleiches Verfahren und Vorgehen gelten wie bei der Allgemeinverbindlicherklärung oder dem Rechtsverordnungsverfahren nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), um auf diese Weise die notwendige Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für die betroffenen Arbeitgeber herzustellen. Dabei bedarf es auch der Übernahme bewährter Abgrenzungsinstrumente wie Einschränkungsklauseln bzw. Geltungsbereichsausnahmen.

2.2.2 Einhaltung der Tariftreueerklärung gegenüber Nachunternehmer stellt Auftragnehmer vor große Herausforderungen

Gemäß § 3 Abs. 2 BTTG-E ist der Auftragnehmer überdies gegenüber dem Bundesauftraggeber verpflichtet, von den Nachunternehmern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass diese ihre Pflichten nach § 4 Abs. 1 und 3 BTTG-E erfüllen.

Wie der Auftragnehmer diesem Teil seiner Tariftreueerklärung nachkommen soll, bleibt unklar. Das BTTG-E gibt ihm für die faktische Sicherstellung dieser Verpflichtung, die er gegenüber dem Bundesauftraggeber einzuhalten hat, keine Handhabe. Zwar kann der Auftragnehmer den Nachunternehmer vertraglich zur Einhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen verpflichten. Die wirksame Durchsetzung dieser Verpflichtung erscheint jedoch ungewiss. Letztlich bleibt dem Auftragnehmer hinsichtlich des Nachunternehmers nur die Möglichkeit einer Plausibilitätsprüfung, zumal er schon aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben keinen Einblick in die Lohnunterlagen des Nachunternehmers nehmen kann.

2.3 Anspruch auf verbindliche Arbeitsbedingungen für die Auftragsdauer, § 4 Abs. 1 S. 1 BTTG-E

Problematisch ist die Regelung des § 4 Abs. 1 S. 1 BTTG-E, die den Arbeitgeber verpflichtet, seinen zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmern „für die Dauer“ der Ausführung des Bundesauftrags mindestens die einschlägigen, in einer Rechtsverordnung nach § 5 Abs. 1 BTTG-E für die Branche festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Diese Regelung stellt den Arbeitgeber vor die Herausforderung, dass er stets mit unterschiedlichen Entgeltbestimmungen und sonstigen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer jonglieren muss. Je nach Auftraggeber hat er sich im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe an den Vorgaben des Vergabegesetzes des Bundes (BTTG-E) oder an den verschiedenen Vergabegesetzen der Länder zu orientieren. Ist der Auftraggeber ein Privat- oder Firmenkunde, so muss er sich mit anderen (tarifvertraglichen) Arbeitsbedingungen befassen.

Dies bedeutet nicht nur für den Arbeitgeber einen erheblichen Mehraufwand bei der Frage, welche Arbeitsbedingungen im Einzelfall für den Arbeitnehmer gelten. Denn tarifliche Leistungen bemessen sich nicht daran, von welcher Stelle (Bund, Land oder Privathaushalt) ein Auftrag erteilt wird. Tarifverträge enthalten regelmäßig eine Vielzahl von Entgeltpositionen und weiteren Arbeitsbedingungen, die der Auftragnehmer – und sämtliche weitere Auftragsbeteiligte – künftig im Blick behalten, nachweisen und mit Blick auf Subunternehmen kontrollieren muss. Damit verbunden sind mitunter komplexe Fragestellungen wie etwa die nach der rechtssicheren Eingruppierung von Tätigkeiten, die sorgfältige Prüfungen der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale und deren Zuordnung zu den entsprechenden tariflichen Entgeltgruppen erfordern. Zudem unterliegen diese vielfach einer temporären Betrachtung beispielsweise dem Kalenderjahr wie etwa im Fall von Urlaubsregelungen oder aber sind arbeitszeitbezogen zu betrachten wie etwa Mehrarbeitszuschläge.

Diese unterschiedlichen Vorgaben stören auch den Betriebsfrieden. Es treibt Unruhe in den Betrieb, wenn es für die Arbeitnehmer nicht absehbar ist, was sie – jeweils abhängig davon, ob sie ihre Arbeitsleistung im Bundes-, Landes-, oder Privatauftrag erbringen – am Monatsende verdienen und welchen Arbeitsbedingungen sie unterliegen. So kann es sein, dass ein Arbeitnehmer bis Mitte November seine Arbeitsleistung im Rahmen eines Projektes im Bundesauftrag zu erbringen hat, anschließend für ein Projekt im Landesauftrag tätig wird und im Dezember einen Privatkundenauftrag abarbeitet. Zudem gibt es viele Arbeitnehmer, die tageweise in unterschiedlichen Aufträgen eingesetzt werden. So wird etwa ein Maurer montags und dienstags zur Dienstleistungserbringung im Rahmen eines Bundesauftrags eingesetzt und mittwochs bis freitags zur Erledigung eines Privatauftrags. Für den Arbeitnehmer kann es dabei zu einem sehr kurzfristigen Wechsel der Arbeitsbedingungen kommen, die unter Umständen Ansprüche in unterschiedlicher Höhe ergeben und dadurch Unsicherheiten auslösen können. Daran schließt sich auch die Frage, inwieweit der Arbeitgeber mit Blick auf das Nachweisgesetz verpflichtet ist, auf die sich im Einzelfall immer wieder verändernden Arbeitsbedingungen hinzuweisen. Dies wird im Zweifel mit einer großen Bürokratielast verbunden sein.

Überdies kann nicht ausgeschlossen werden, dass im Betrieb eine „Drei-Klassen-Gesellschaft“ entsteht, je nachdem, für welchen Kundenauftrag die Arbeitnehmer eingeteilt werden. Sollten sich beispielsweise die Arbeitsbedingungen im Rahmen des Bundesauftrags als vorteilhafter erweisen als die des Privatkundenauftrags, droht zusätzliches Konfliktpotential.

Weiterhin ist unklar, wie weitreichend die Verpflichtung zur Gewährung der in § 5 Abs. 1 BTTG-E genannten Arbeitsbedingungen sein soll. Die Norm des § 4 Abs. 1 S. 1 BTTG-E führt dazu aus, dass davon die „zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer für die Dauer, in der diese in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind“, erfasst werden. Das BTTG-E lässt nicht erkennen,

ob damit beispielsweise nur die unmittelbar auf der Baustelle tätigen Arbeitnehmer erfasst werden oder aber auch diejenigen, die lediglich mittelbar an der Auftragsausführung mitgewirkt haben. Zu denken wäre dabei etwa an den Magazinverwalter im Lager am Sitz des Auftragnehmers, der das Material für Baustelle des Bundesauftrags zugeteilt und zusammengestellt hat. Hier besteht gesetzlicher Nachbesserungs- und Klärungsbedarf.

Der im Zuge der Kabinettsbefassung vom 6. August 2025 erfolgte Einschub in § 4 Abs. 1 S. 1 BTTG-E, dass der Arbeitgeber den eingesetzten Beschäftigten die einschlägigen, in einer Rechtsverordnung nach § 5 „für die betroffene Branche“ festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren hat, erscheint wenig hilfreich. Erst recht bietet dieser Zusatz keine Antwort auf die vorgenannten offenen Fragestellungen. Er erzeugt vielmehr weitere Unklarheiten: Denn wie schwierig sich mitunter die Klärung der Frage nach der Branchenzugehörigkeit eines Betriebs vor allem im Bau- und Ausbaugewerbe und die Abgrenzung der Branchen untereinander gestalten kann, verdeutlichen nicht nur die Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Auch die zahlreichen Arbeitsgerichtsverfahren, die sich mit der Branchenzuordnung der Betriebe mit Blick auf eine streitig gestellte Anwendungspflicht allgemeinverbindlicher Tarifwerke zeigen, dass sich derartige Fragestellungen in der betrieblichen Praxis oftmals nicht pauschal und zweifelsfrei feststellen lassen.

Unabhängig davon bleibt grundsätzlich offen, was unter dem Begriff der „Branche“ zu verstehen ist. Der Begriff könnte sich beispielsweise an der vom Statistische Bundesamt erarbeiteten Klassifizierung der Wirtschaftszweige (auch sog. NACE-Codes) orientieren. Er könnte sich aber auch im vorliegenden Kontext über den fachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge definieren. Für den Rechtsanwender bleibt dies unklar und vergrößert das Risiko, eine für den Betrieb nicht einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E anzuwenden.

Letztlich ist die Regelung auch deswegen abzulehnen, weil sie dazu führt, dass selbst bereits tarifgebundene Handwerksbetriebe von ihr erfasst werden. Betriebe, die an einen Branchentarifvertrag gebunden sind bzw. unter einen nach dem Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlichen erklärten oder nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifvertrag fallen, wenden die Tarifregelungen bereits in Gänze an. Sie sollten daher aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes herausgenommen werden, um Regelungswidersprüche zu vermeiden und ihnen den zusätzlichen bürokratischen Aufwand, der mit der Gesetzesanwendung einhergeht, zu ersparen. Ohnehin würde das Gesetzesziel des BTTG-E, die Tarifbindung zu stärken, in diesen Fällen ins Leere laufen.

2.4 Einseitige Antragstellung für RVO verfehlt, § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E

Abzulehnen ist, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E allein auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern die für die öffentliche Auftragsausführung geltenden Arbeitsbedingungen eines von der Antragstellerin mit einer Gewerkschaft beziehungsweise einer Vereinigung von Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrags in einer Rechtsverordnung festsetzen kann.

Der Vorschlag über die Ingangsetzung des Rechtsverordnungsverfahren durch die alleinige Antragstellung einer einzelnen Tarifvertragspartei erkennt, dass die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen das Produkt des erfolgreichen Zusammenwirkens der Gewerkschaft auf der einen und der Arbeitgebervereinigung auf der anderen Seite sind. Das Rechtsverordnungsverfahren darf nicht als einseitiges Drangsalisierungsinstrument der Gewerkschaften gegenüber Arbeitgeberverbänden ausgestaltet werden.

Das Rechtsverordnungsverfahren sollte daher nur bei einer *gemeinsamen* Antragstellung der Tarifvertragsparteien in Gang gesetzt werden können. Nur auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass der Rechtsverordnungserlass zur Absicherung der tariflichen Arbeitsbedingungen in der Branche aus Sicht beider Tarifvertragsparteien erforderlich erscheint, ihre notwendige Legitimation erfährt und in der betrieblichen Praxis ausreichend Akzeptanz erzielt. Eine beiderseitige Antragstellung ist im Übrigen auch Voraussetzung für die Einleitung eines Rechtsverordnungsverfahrens nach dem AEntG. Gleiches gilt mit Blick auf die Verfahrenseinleitung zur Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG). Diese bereits bestehende und bewährte Rechtslage sollte auch für das Verfahren nach § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E als Voraussetzung gelten.

2.5 Zeitliche Differenzierung bei den einzuhaltenden Tarifregelungen ist unzureichend, § 5 Abs. 1 S. 3 BTTG-E

Es ist im Grundsatz begrüßenswert, dass sich die bei der Durchführung eines öffentlichen Auftrags einzuhaltenden Arbeitsbedingungen gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 BTTG-E an der Auftragsdauer orientieren sollen. So gibt die Regelung vor, dass die Arbeitsbedingungen nach § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 und 3 BTTG-E nicht für Aufträge oder Konzessionen festgesetzt werden können, für die eine Auftragsdauer von nicht mehr als zwei Monate vereinbart oder geschätzt wird. Damit gelten bis zu einer Auftragsdauer von zwei Monaten „lediglich“ die in einer Rechtsverordnung vom BMAS vorgegebenen Tariflöhne, d.h. gemäß § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BTTG-E nur die Entlohnung im Sinne des § 2 Abs. 1 iVm. § 2a AEntG. Erst bei länger laufenden Aufträgen besteht darüber hinaus gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 BTTG-E die Pflicht, neben den Tariflöhnen die Vorgaben zum Mindestjahresurlaub (vgl. § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BTTG-E) sowie zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Mindestruhepausen (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 3 BTTG-E) einzuhalten.

Diese Vorgaben ermöglichen es Handwerksbetrieben, deren Leistungserbringung vertragsgemäß nur von verhältnismäßig kurzer Dauer erfolgt, die mit dem BTTG-E einhergehenden Belastungen jedenfalls nicht in Gänze, sondern „nur“ hinsichtlich der Tariflöhne tragen zu müssen. Dies stellt eine deutliche Erleichterung für Auftragnehmer und Nachunternehmer dar. Gleichwohl gelten für beide Marktteilnehmer in diesen Fällen keine sonstigen Erleichterungen hinsichtlich der mit dem BTTG-E verbundenen Nachweis- und Dokumentationspflichten. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf, um für Auftragnehmer und Nachunternehmer in dieser Auftragssituationen tatsächlich spürbare Entlastungseffekte erzielen zu können.

Im Übrigen wäre es ein deutlicher Gewinn sowohl für die Wirtschaft als auch für die öffentliche Hand in ihrer Funktion als Auftraggeber wie auch als Kontrollinstanz im Rahmen dieses Gesetzes, die Auftragsvergabe insgesamt ausschließlich auf die Einhaltung der Tariflöhne im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BTTG-E zu beschränken. Jedenfalls aber sollte die Karenzzeit, innerhalb derer lediglich die Tariflöhne zu gewähren sind, auf

mindestens sechs Monate ausgedehnt werden. Nur so kann der dringend notwendige Entlastungsbedarf für die Betriebe erreicht werden.

2.6 Rolle der Clearingstelle ist unausgereift, § 6 BTTG-E

2.6.1 Keine zufriedenstellende Lösung von Konkurrenzfragen

Kritisch zu betrachten ist ferner die Errichtung einer Clearingstelle und die ihr vom BMAS zugedachte Rolle. Gemäß § 6 Abs. 1 BTTG-E errichtet das BMAS eine Clearingstelle, die aus je drei Vertreterinnen beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach § 12 TVG bestehen soll. Im Fall konkurrierender Tarifverträge erhält die Clearingstelle ein besonderes Recht zur Stellungnahme, sofern die nach § 5 Abs. 4 S. 2 BTTG-E zur Stellungnahme Berechtigten dies verlangen. In diesem Fall wird es der Clearingstelle ermöglicht, eine Empfehlung darüber abzugeben, ob und mit welchem Inhalt eine Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E erlassen werden soll (vgl. § 6 Abs. 2 BTTG-E). Ausweislich der Gesetzesbegründung ist sie darüber hinaus befugt, Empfehlungen zur „sinnvollen Abgrenzung zwischen Tarifverträgen“ abzugeben, deren Geltungsbereiche sich überschneiden. Zudem soll sie im Fall konkurrierender Anträge auch zur Repräsentativität der betreffenden Tarifvertragsparteien Stellung nehmen können.

Die vorgenannten Regelungen bieten keine zufriedenstellende Lösung für Konkurrenzfälle. Es ist bedenklich, dass die Clearingstelle erst dann in die Auswahlentscheidung des BMAS einbezogen werden soll, wenn konkurrierende Antragstellungen zum Erlass einer Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E seitens „verschiedener Gewerkschaften“ vorliegen – und dies auch nur unter der zusätzlichen Bedingung, dass dies von den nach § 5 Abs. 4 S. 2 BTTG-E zur Stellungnahme Berechtigten verlangt wird. Über diesen Weg der Einbeziehung in das Rechtsverordnungsverfahren hinaus, besteht für die Clearingstelle keine andere Möglichkeit zur Äußerung und Verfahrensbeteiligung – und schon gar nicht auf der ersten Stufe der Erstantragstellung nach § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E.

Dabei könnte die Clearingstelle bereits auf der ersten Stufe der Antragstellung einen bedeutenden Beitrag zur Vermeidung von Tarifkonkurrenzen leisten. Warum die Expertise dieses Gremiums, das mit Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt sein soll, hier ungenutzt bleiben soll, erschließt sich nicht. Fraglich ist auch, warum der Fall konkurrierender Antragstellungen verschiedener Arbeitgebervereinigungen keinen Eingang in das Gesetz gefunden hat. Auch welches Prozedere bei konkurrierenden Antragstellungen verschiedener Arbeitgebervereinigungen gelten soll, ist unklar. Dabei sind fachliche und geltungsbereichsbezogene Abgrenzungsfragen in Tarifverträgen der einzelnen Branchen von großer Bedeutung. Diesem Umstand muss auch im BTTG-E Rechnung getragen werden.

Überdies sollte in Fällen, in denen sich die Clearingstelle nicht auf eine einheitliche Empfehlung einigen kann, erwogen werden, dass das Bundeskabinett und nicht das BMAS die abschließende Entscheidung über die Rechtsverordnung trifft.

2.6.2 Nur einstimmige Empfehlungen sichern Akzeptanz

Nicht nachvollziehbar ist überdies, dass die Clearingstelle zwar eine Empfehlung im Fall konkurrierender Tarifverträge aussprechen kann, diese aber nicht einstimmig erfolgen muss. Dies fördert in keiner Weise die Akzeptanz in die vom BMAS erlassene Rechtsverordnung. Aufgrund der Tragweite einer solchen Rechtsverordnung für die

Erstantragsteller, die konkurrierenden Zweitantragsteller und die Auftragnehmer sollte die Frage der

Tarifkonkurrenz in der Clearingstelle unter besonderer Abwägung der betroffenen Rechtsgüter erfolgen und zudem im Wege der Einstimmigkeit gelöst werden. Hier bietet sich eine Anlehnung an etablierte und bewährte Verfahren nach § 7 Abs. 3 und 5 AEntG an.

2.6.3 Zuständigkeiten der Sozialpartner müssen berücksichtigt werden

Überdies ist fraglich, wie die Clearingstelle die ihr in der Gesetzesbegründung zugeschriebene Aufgabe erfüllen soll, Empfehlungen zur „sinnvollen Abgrenzung zwischen Tarifverträgen“ abzugeben, deren Geltungsbereiche sich überschneiden. Die Frage der geltungsbereichsbezogenen Abgrenzung von Tarifverträgen kann nicht in den Verantwortungsbe- reich der Clearingstelle gestellt werden. Die Festlegung und das Austarieren der tarifver- traglichen Geltungsbereiche und die Zuordnung von Tätigkeiten zu den jeweiligen Bran- chen ist originäre Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Sie erfordert zudem Branchenkennt- nisse in einer Detailtiefe, wie sie der Clearingstelle gar nicht vorliegen können.

2.6.4 Keine Lösungen für den Umgang mit landesspezifischen Branchentarif- verträgen, § 5 Abs. 2 BTTG-E

Während sich bei bundesweiten Branchentarifverträgen eine Orientierung an diese anbie- tet, ist die Situation in Branchen, in denen regionale Tarifwerke abgeschlossen werden, komplexer. Der Gesetzesvorschlag, dass letztere in einer Rechtsverordnung gebündelt werden sollen, ist abzulehnen. Konkret sieht die Regelung des § 5 Abs. 2 BTTG-E vor, dass in Fällen, in denen in einer Branche Arbeitsbedingungen nach § 5 Abs. 1 S. 2 BTTG-E in mehreren Tarifverträgen mit unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereichen geregelt sind, die in den Tarifverträgen normierten Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung zusammengefasst werden.

Viele Handwerksbranchen tarifieren regional auf Ebene der Bundesländer. Hier stellt sich die Herausforderung, welche der zahlreichen tarifvertraglichen Landesregelungen bei einem Bundestariftreuegesetz zur Anwendung kommen sollen. Wie die Anwendung dieses Regelungsgeflechts rechtssicher und bürokratiearm umgesetzt werden soll, bleibt unklar. Je nach Art und Ort der Auftragsleistung, der zur Ausführung notwendigen Tätigkeiten und den jeweils einschlägigen Tarifverträgen können mit der Bundestariftreuregelung somit eine überfordernde Vielzahl von Entgeltpositionen und sonstiger Tarifregelungen zur An- wendung kommen, die eine eventuell bereits bestehende Tarifbindung des Handwerksbe- triebes überlagern oder auch allgemeinverbindliche Tarifverträge unterlaufen könnten. In der Konsequenz würden die landesspezifischen Tarifbestimmungen in diesen Fällen in einer gewissen Konkurrenz zueinanderstehen. Dies würde jedoch ihrer Systematik nicht entsprechen. Erst recht dürften sie nicht im Sinne eines „Rosinen-Pickens“ ihrem tarifli- chen Kontext enthoben und gegeneinander ausgespielt werden. Dies wäre das Ende lan- desspezifischer Tarifregelungen, die die Tarifpartner mit Blick auf die regionalen Besonder- heiten ihres Tarifgebiets regelmäßig passgenau normieren.

Die Auswahl der maßgeblichen tariflichen Regelungen darf nicht dem BMAS im Rahmen seiner Auswahlentscheidung nach § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E obliegen, sondern muss im Rah- men der Tarifautonomie der Gestaltungsmacht der Tarifpartner vorbehalten bleiben. In der Begründung zum Gesetzentwurf von 2024 wurde dazu noch ausgeführt, dass die „Arbeitsbedingungen aus unterschiedlichen regionalen Tarifverträgen mit demselben fachlichen Geltungsbereich“ von einer „gemeinsamen Rechtsverordnung“ erfasst werden

sollen. Was dies in der Umsetzung für den Auftragnehmer konkret bedeutet hätte, blieb bereits damals offen. Auch im aktuellen Gesetzentwurf bleibt diese Frage weiter ungeklärt.

2.6.5 Rolle der Clearingstelle fraglich

Unklar ist darüber hinaus, welche Rolle die Clearingstelle im Rechtsverordnungsverfahren einnehmen soll. Sie soll nur bei besonderer Beantragung tätig werden können (s.o.). Ihre Stellungnahmen werden vom BMAS im Rahmen des Verordnungserlasses lediglich „berücksichtigt“, scheinen aber bei der Entscheidungsfindung zum Verordnungserlass selbst kaum eine Rolle zu spielen. Den Ausgang des Verordnungsverfahrens kann das Gremium nicht wesentlich beeinflussen oder gar stoppen. Insoweit bleibt die Clearingstelle ein Gremium ohne wirkliche rechtliche Relevanz und Durchsetzungskraft. Die Sozialpartner dürfen nicht zu Erfüllungsgehilfen des BMAS degradiert werden, ohne eine autonome Entscheidungsfunktion einnehmen zu können. Letztlich wird lediglich der Anschein einer Beteiligung der Sozialpartner erzeugt. Ohne ein wirkliches Mitsprache- und Mitwirkungsrecht droht die Clearingstelle zu einer reinen „Alibi-Veranstaltung“ degradiert zu werden.

2.7 Regelung zu Änderungen festgesetzter Arbeitsbedingungen sind intransparent, § 5 Abs. 5 BTTG-E

Korrigiert werden muss zudem das Verfahren bei Änderungen der nach § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E erstreckten Arbeitsbedingungen. Die Regelung des § 5 Abs. 5 BTTG-E sieht vor, dass das BMAS die Änderungen der in einer Rechtsverordnung nach § 5 Abs. 1 BTTG-E festgesetzten Arbeitsbedingungen durch einen Nachfolgetarifvertrag lediglich im Bundesanzeiger bekannt machen muss. Das Nebeneinander der Rechtsverordnung und auf diese Weise bekanntgemachten geänderten Arbeitsbedingungen führt zu einem Auseinanderfallen der Inhalte der Rechtsverordnung und der Neuregelungen. Dies geht zulasten der Transparenz und der Rechtssicherheit für den Rechtsanwender. In Anlehnung an die Regelungen des TVG und des AEntG sollte daher auch hier eine Änderung der tariflichen Arbeitsbedingungen mit einer neuen Antragstellung auf Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. Rechtsverordnung einhergehen.

Überdies sollte das Verfahren zur Erstreckung neuer Regelungsgegenstände angepasst werden. Nach der Gesetzesbegründung soll es sich bei der Aufnahme neuer Regelungsgegenstände, die bisher nicht Gegenstand der bereits nach § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG-E erlassenen Rechtsverordnung sind, nicht um eine Änderung im Sinne des § 5 Abs. 6 BTTG-E handeln. Neue Regelungsgegenstände sollen daher auf Antrag der Tarifvertragsparteien durch Erlass einer Änderungsverordnung verbindlich gemacht werden. Hier stellt sich zum einen die Frage, wie der Rechtsanwender rechtssicher erkennen soll, ob lediglich eine Änderung der verbindlichen Arbeitsbedingungen vorliegt und ob es sich bei der Arbeitsbedingung um einen neuen Regelungsgegenstand handelt. Dies ist selbst für Rechtskenner nicht immer eindeutig trennbar.

Hinzu kommt, dass das BMAS eine Rechtsverordnung sogar ganz oder teilweise aufheben kann, wenn die darin festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind (vgl. § 7 Abs. 2 BTTG-E). Dieses Nebeneinander verschiedener Verordnungen und Veröffentlichungsarten erhöht die Komplexität weiter. Die Frage, welche Arbeitsbedingungen nach § 5 Abs. 1 BTTG-E

tatsächlich gelten sollen, lässt sich losgelöst vom eigentlichen Tarifvertrag kaum mehr beantworten. Es sollte daher sichergestellt werden, dass der Bezug zum entsprechenden Tarifvertrag erhalten bleibt, die Rechtsverordnungen stets die Arbeitsbedingungen des geltenden Tarifvertrags widerspiegeln sowie deren Änderungen und die Verbindlichmachung neuer Regelungsgegenständen stets einen neuen Antrag auf Verordnungserlass bedürfen.

2.8 Veröffentlichungen müssen transparenter erfolgen, §§ 5, 7 BTTG-E

Problematisch ist, dass die Bekanntmachungsmedien der unterschiedlichen Rechtsverordnungen entweder nicht benannt oder uneinheitlich sind. Während die Rechtsverordnung nach § 5 Abs. 1 S. 1 BTTG „im Internet“ bekannt gemacht werden soll, werden Änderungen der verbindlichen Arbeitsbedingungen im Bundesanzeiger publik gemacht (vgl. § 5 Abs. 6 BTTG-E). Für den Rechtssetzungsakt zur Bekanntgabe der kompletten oder teilweisen Aufhebung der verbindlichen Arbeitsbedingungen nach § 7 BTTG-E ist kein ausdrückliches Veröffentlichungsmedium genannt. Hier bedarf es dringend einer Vereinheitlichung der Veröffentlichungsmedien, zumindest aber deren ausdrücklicher Nennung im Gesetzestext des BTTG-E.

2.9 Neue Prüfstelle führt zu weiteren Kosten und mehr Bürokratie, § 8 BTTG-E

Gemäß § 8 Abs. 1 BTTG-E soll eine neue „Prüfstelle Bundestariftreue“ bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet werden, deren Aufgabe es sein soll, die Einhaltung der Tariftreueerklärungen durch den Auftragnehmer zu kontrollieren. Hier stellt sich bereits die Frage, ob es überhaupt der Einrichtung einer neuen Kontrollbehörde bedarf oder ob nicht – mit weniger erheblichen Kosten und weniger bürokratischem Aufwand – auf bereits vorhandene Kontrollstrukturen, wie beispielsweise die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, zurückgegriffen werden könnte.

Sollte dennoch an der Errichtung einer neuen Kontrollbehörde festgehalten werden, weisen wir noch auf folgenden Aspekt hin: Während die Prüfstelle Bundestariftreue nach dem Gesetzentwurf aus 2024 noch berechtigt gewesen war, nur „stichprobenartig“ die Einhaltung der Tariftreue der Auftragnehmer zu prüfen, enthält der neu gefasste § 8 Abs. 2 S. 1 BTTG-E diese Einschränkung nicht mehr. Künftig soll die Prüfungsberechtigung bestehen, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Verstoß des Auftragnehmers gegen die Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 3 BTTG-E oder für einen Verstoß eines Arbeitgebers gegen die Einhaltung seiner Pflichten nach § 4 Abs. 1 und 3 BTTG-E vorliegen. Dies ist begrüßenswert, damit ein ähnlicher, risikobasierter Prüfansatz verfolgt wird, wie er für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit in der jüngst vorgelegten Novellierung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vorgesehen ist. Zudem droht eine bloße Beschränkung auf Stichprobenkontrollen keinen ausreichenden Schutz im Wettbewerb vor gesetzeswidrig handelnden Marktteilnehmern zu bieten.

2.10 Nachweispflichten bedeuten hohen Bürokratieaufwand, § 9 BTTG-E

Die Regelung des § 9 BTTG-E sieht vor, dass der Auftragnehmer dem Bundesauftraggeber gegenüber verpflichtet ist, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen nach § 3 BTTG-E einhält. Entsprechende Unterlagen hat er auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen. Als geeignete Unterlagen kommen dabei ausweislich der Gesetzesbegründung in Abhängigkeit von der Leistung etwa Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen der für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betracht. Anders als in großen Unternehmen mit einem administrativen Unterbau, bedeutet dies vor allem für kleine und mittlere Handwerksbetriebe einen vergleichsweise hohen bürokratischen Aufwand, der sie von einer Beteiligung am Vergabeverfahren abhalten könnte.

Positiv ist in diesem Zusammenhang allerdings zu vermerken, dass die Verpflichtung des Auftragnehmers, auch von Nachunternehmern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass diese mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass sie ihrer Pflicht zur Einhaltung der Tariftreue und der Gewährung der einschlägigen Arbeitsbedingungen nachkommen, in dem neugefassten § 9 BTTG-E entfallen ist. Dies stellt eine wesentliche Erleichterung für den Auftragnehmer im Rahmen seiner Dokumentationspflichten dar. Eine weitere Entlastung könnte dadurch erzielt werden, dass im Fall des Nachweises der Präqualifizierung im Sinne des § 10 Abs. 1 BTTG-E die Nachunternehmerhaftung komplett entfällt.

2.11 Präqualifizierungsverfahren ist im Grundsatz zu begrüßen, § 10 BTTG-E

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass nach § 10 BTTG-E Auftragnehmer, denen ein Zertifikat bescheinigt, dass sie den Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen gewähren, die mindestens die Anforderungen einer einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E erfüllen, von der Nachweispflicht nach § 9 Abs. 1 BTTG-E in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Abs. 1 BTTG-E befreit sind. Dieses sogenannte Präqualifizierungsverfahren hat sich vor allem in der Bauwirtschaft etabliert und bewährt. Zudem ist dieses Verfahren den Unternehmen, die im Rahmen öffentlicher Auftragsvergaben tätig sind, geläufig.

Der Nachweis der Tarifbindung sollte allerdings möglichst einfach ausgestaltet werden. So wäre es bei einer echten Tarifbindung ausreichend, dass der Auftragnehmer entweder seine tarifgebundene Mitgliedschaft in dem für seine Branche einschlägigen Tarifträgerverband nachweist oder aber erklärt, dass die einschlägigen deutschen Branchentarifverträge auf der Grundlage einer von ihm verwendeten arbeitsvertraglichen Verweisungsnorm Anwendung finden. Da in einigen Branchen zudem Tarifverträge nach den Regelungen des TVG bzw. des AEntG allgemeinverbindlich sind, wäre es zudem überlegenswert, dass für Betriebe ohne Tarifbindung eine Präqualifikation nur bezüglich der tariflichen Regelungen erteilt werden müsste, die nicht bereits ohnehin allgemeinverbindlich sind.

Da sich einige dieser Vorschläge nur in der Gesetzesbegründung zu § 10 Abs. 3 BTTG-E wiederfinden, ist nicht sichergestellt, dass dies auch Eingang in eine weitere, das

Verfahren regelnde und vom BMSAS zu erlassende Rechtsverordnung findet. Hier besteht Nachbesserungsbedarf.

Anzumerken ist zudem, dass sich gemäß § 10 Abs. 1 S. 2 BTTG-E aus dem Zertifikat der Präqualifizierungsstelle ergeben soll, „dass der Auftragnehmer (...) seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens Arbeitsbedingungen einer für die Ausführung des öffentlichen Auftrages oder der Konzession einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 gewährt“. Eine derartige Überprüfung, die sogar bis hin zu der Frage gehen würde, ob der Auftragnehmer seine Arbeitnehmer korrekt eingruppiert hat, ist durch die Präqualifizierungsstellen nicht leistbar. Eine einfache und unbürokratische Umsetzung der Tariftreuevorgaben durch die Präqualifizierung würde so unmöglich werden. Es wird daher vorgeschlagen, dass sich ein entsprechendes Zertifikat alleine darauf beschränken sollte, dass der Arbeitgeber entweder eine tarifgebundene Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband nachweist oder eine Eigenerklärung abgibt, dass in den Arbeitsverträgen mit den Mitarbeitern die tarifvertraglichen Regelungen einbezogen wurden.

Bedenklich ist zudem, dass der Auftragnehmer von den Erleichterungen des Präqualifizierungsverfahrens nur dann profitieren kann, wenn auch seine Nachunternehmer dieses Verfahren erfolgreich absolviert haben. Der Nutzen des Präqualifizierungsverfahrens wird dadurch getrübt, Für Nachunternehmer, die keine Präqualifikation haben und diese auch nicht beantragen möchten, bleibt der Auftragnehmer weiter in der Haftung und muss mit erheblichem bürokratischem Aufwand nachweisen, dass auch der oder die Nachunternehmer den Anforderungen der Rechtsverordnung gemäß § 5 Abs. 1 BTTG-E gerecht werden. Während sich die Kontrolle über die Einhaltung der Tariftreue im Rahmen des geplanten § 10 BTTG-E in der Bauwirtschaft über das Präqualifizierungsverfahren verhältnismäßig unbürokratisch bewerkstelligen ließe, ist dies außerhalb dieses Wirtschaftsbereichs schwierig und mit erheblichen Nachweispflichten (vgl. § 9 BTTG-E) verbunden.

2.12 Nachunternehmerhaftung begrenzen

Abzulehnen ist die umfassende Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers nach § 12 BTTG-E. Nach dieser Vorschrift haftet ein Auftragnehmer, der einen Nachunternehmer einsetzt, selbstschuldnerisch dafür, dass der Nachunternehmer seiner Zahlungspflicht nach § 4 Abs. 1 iVm. § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BTTG-E nicht nachkommt.

Durch den Verweis auf den § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BTTG-E wird die Haftung des Auftragnehmers immens ausgeweitet. Denn dies bedeutet, dass er nicht nur für die Gewährung des tarifvertraglichen Mindestlohns, sondern durch den in der Norm enthaltenen Verweis auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 iVm. § 2a AEntG auch für die Leistung weiterer Entgeltbestandteile durch den Nachunternehmer einzustehen hat. Konkret bezieht § 2a AEntG alle geldlichen und geldwerten Sachleistungen, die der Arbeitnehmer erhält, in die Haftung ein. Damit reicht die Haftung des Auftragnehmers als Generalunternehmer im Rahmen des § 12 BTTG-E weiter als nach § 14 AEntG, wonach er nur für den per Rechtsverordnung einzuhaltenden tariflichen Mindestlohn haftet, wenn dieser vom Nachunternehmer nicht geleistet wird.

Das Haftungsrisiko des Generalunternehmers im Rahmen des § 12 BTTG-E wird dadurch unkalkulierbar, zumal es ihm bereits aus datenschutzrechtlichen Erwägungen nur sehr eingeschränkt möglich ist, den Nachunternehmer zu kontrollieren. Zudem stellt sich die

Frage, welche Rechtsverordnung nach § 5 Abs. 1 BTTG-E für den Nachunternehmer jeweils zur Anwendung kommt. Schwierig ist dies vor allem, wenn sich eine eindeutige Branchenzuordnung des Nachunternehmers nicht ohne weiteres feststellen lässt, wie beispielsweise im Baubereich. Hier müsste der Auftragnehmer zu seiner eigenen Haftungsminimierung und in Erfüllung seiner Tariftreueerklärung nach § 3 BTTG-E dafür sorgen, dass der Nachunternehmer die für ihn tatsächlich geltende Rechtsverordnung – hier entweder Bauhauptgewerbe oder Baunebengewerbe – identifiziert und die darin enthaltenen Arbeitsbedingungen tatsächlich einhält. Die richtige Branchenzuordnung des (Nach-)Unternehmens – und damit die Wahl der einschlägigen Rechtsverordnung – ist dabei von vielen Faktoren abhängig und nicht immer einfach vorzunehmen. Wie es dem Auftragnehmer gelingen soll, die Wahl der einschlägigen Rechtsverordnung durch den Nachunternehmer sicherzustellen, erschließt sich nicht und führt letztlich zu einer Überforderung des Auftragnehmers. In welchem Rahmen der Auftragnehmer bei fehlerhafter Anwendung einer Rechtsverordnung durch den Nachunternehmer haftet, ist unklar und birgt zusätzliches Risikopotential.

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265

EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de