

Stellungnahme

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

I. Fazit

Der Bundestag hat am 10.10.2025 in erster Lesung den Regierungsentwurf für ein sog. Tariftreuegesetz beraten, dessen maßgeblicher Inhalt ein sog. Bundestariftreuegesetz (vgl. Art. 1, BTTG-E) ist. Der Entwurf ist weitgehend identisch mit dem bereits in der **Ampel-Koalition** im Oktober 2024 durch das BMAS vorgelegten Vorschlag, der innerhalb der damaligen Regierung auch aufgrund des massiven Widerstands in der Wirtschaft nicht konsensfähig war und daher scheiterte. Auch die aktuelle Fassung des Gesetzentwurfs ist **abzulehnen** und darf in der bisherigen Form nicht weiterverfolgt werden. Im Einzelnen:

- Das Gesetz verfehlt bereits das selbsterklärte Ziel einer höheren Tarifbindung (vgl. unter II. 1.). Zugleich führt es zu einer nicht zu rechtfertigenden **Diskriminierung von inländischen Unternehmen**, die im Regelfall nicht die Möglichkeit haben, Aufträge durch ausländische Standorte abzuarbeiten. Der räumliche Anwendungsbereich des Gesetzes trifft damit insbesondere den durch die aktuelle Wirtschaftskrise ohnehin **stark gebeutelten Mittelstand**, dessen Unternehmen gegenüber international aufgestellten und ausländischen Unternehmen das Nachsehen haben werden (vgl. unter II. 2.).
- Zudem greift der Gesetzentwurf in nicht zu rechtfertigender Weise in die grundrechtlich geschützte **Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit** ein. Er ist darüber hinaus **unionsrechtswidrig** und würde Deutschland der konkreten Gefahr eines unionsrechtlichen Vertragsverletzungsverfahrens aussetzen (vgl. unter III. 1.).
- Besonders die durch den Gesetzentwurf intendierte **Verdrängung von Haustarifverträgen** ist verfassungsrechtlich in keiner Weise zu rechtfertigen (vgl. im Einzelnen unter III. 2. a.). Dies kritisiert auch der **Normenkontrollrat** und fordert – wie schon zu dem Entwurf der Ampel-Koalition – zu Recht, dass Unternehmen, die bereits aufgrund eines Haustarifvertrags originär tarifgebunden sind oder aber einen einschlägigen Tarifvertrag anwenden, von dem Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden (Stellungnahme Nr. 7319, BT-Drucksache 20/14345, S. 55 f. sowie Nr. 7741, BR-Drucksache 381/25, Anlage, S. 6). Dies entspricht auch der aktuellen Forderung des **Bundesratsausschusses** für Arbeit, Integration und Sozialpolitik sowie des Wirtschaftsausschusses vom 12.09.2025 (BR-Drucksache 381/1/25, S. 3, vgl. unter III. 2. b.).
- Inhaltlich berücksichtigt der Gesetzentwurf zudem in **unzureichender Weise** den Umstand, dass teils sehr große Branchen wie die Metall- und Elektro-Industrie ihre Tarifverträge **regional verhandeln** und die dadurch entstehenden Strukturen nur unter erheblichen bürokratischen Belastungen einer Festsetzung durch Rechtsverordnung zugänglich wären. Auch hier besteht Nachbesserungsbedarf (vgl. im Einzelnen unter III. 3.).

- Das Vorhaben führt schließlich zu einem **nicht hinnehmbaren bürokratischen und dadurch auch finanziellen Aufwand** für alle, die an der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes beteiligt sind. Daraus resultiert eine verlangsamte, überflüssig komplizierte, **ineffiziente und für den Fiskus teurere Auftragsvergabe**. Dies ist in Zeiten einer beispiellosen Wirtschaftskrise bei gleichzeitig maroder öffentlicher Infrastruktur fahrlässig, nicht hinnehmbar und kontraproduktiv. Dass ein Bundestariftreugesetz für die effiziente Auftragsvergabe hinderlich ist, scheint das BMAS nunmehr auch selbst erkannt zu haben. Der aktuelle Entwurf sieht vor, dass das Gesetz **nicht gelten soll** für die Vergabe und Ausführung verteidigungs- oder sicherheitsspezifischer öffentlicher Aufträge sowie – befristet bis zum 31.12.2032 – zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 und 3 BTTG-E). Aus der Begründung des Gesetzentwurfs ergibt sich deutlich, dass die bürokratischen Lasten den notwendigen Aufbau der Wehrhaftigkeit der Bundeswehr verhindern würden (S. 31 f. der Gesetzesbegründung). Diese Annahmen sind zwar **erfreulich und richtig**. Unbeantwortet bleibt aber die Frage, warum das Gesetz für sicherheitsrelevante Beschaffungen als zu bürokratisch gilt, für alle anderen Bereiche aber nicht. **Zielführender** wäre es daher gewesen, angesichts der maroden Wirtschaftslage das gesamte Vorhaben vorerst zurückzustellen.
- **Sollte die Regierung an dem Vorhaben festhalten wollen, sind – neben der vollständigen Berücksichtigung aller tarifanwendenden Unternehmen – folgende Maßnahmen zur Schadensbegrenzung notwendig:**
 1. Die **Schwellenwerte**, ab welcher Auftragshöhe das Gesetz Anwendung findet, sind deutlich anzuheben – so auch die klare Forderung des Normenkontrollrats (Stellungnahme Nr. 7741, BR-Drucksache 381/25, Anlage, S. 6). Eine Evaluierung der **landesrechtlichen Tariftreuegesetze** führte jüngst dazu, dass Länder wie etwa Sachsen-Anhalt oder Thüringen die Schwellenwerte ihrer landesrechtlichen Tariftreuregelungen deutlich nach oben angepasst haben. Hintergrund der Reformen war der immense bürokratische Aufwand bei der Anwendung der Regelungen (vgl. unter IV. 1.).
 2. Der **Anwendungsbereich** des BTTG-E muss auf die Vergabe und Ausführung öffentlicher Bau- und Dienstleistungen beschränkt werden. Die derzeit im Entwurf noch vorgesehene Einbeziehung von **Lieferleistungen** ist daher ersatzlos zu streichen (vgl. im Einzelnen unter IV. 2.). Dies entspricht auch der klaren Forderung des Bundesarbeitsausschusses für Arbeit, Integration und Sozialpolitik sowie des Wirtschaftsausschusses vom 12.09.2025 (BR-Drucksache 381/1/25, S. 1).
 3. Der Begriff der **Entlohnung** ist durch den Verweis in das Arbeitnehmerentgeltgesetz nicht rechtssicher und vor allem deutlich überschießend definiert. Das würde Unternehmen, die ein Tariftreuegesetz künftig anwenden müssten, vor **erhebliche Anforderungen** bei der **konkreten Berechnung** des zu gewährenden Entgelts stellen. § 5 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BTTG-E sollte daher zwingend vorsehen, dass die Entlohnung im Sinne des Gesetzes auf **das Einstiegsgehalt der untersten tariflichen Entgeltgruppe ohne Zulagen und Sonderzahlungen beschränkt wird**. Zusätzlich muss auch bei der Entlohnung gelten, dass diese nicht für Aufträge festgesetzt wird, für die eine Auftragsdauer von **nicht mehr als zwei Monaten** vereinbart oder geschätzt worden ist (vgl. im Einzelnen unter IV. 3.).
 4. Mit erheblicher Bürokratie und Rechtsunsicherheit verbunden und daher ebenfalls abzulehnen ist auch die Erweiterung des Tariftreueversprechens auf sog. Nachunternehmer sowie die damit verbundene **Nachunternehmerhaftung**. Auch das muss im weiteren Gesetzgebungsverfahren mindestens korrigiert werden (vgl. im Einzelnen unter IV. 4.).

5. Absolute Mindestanforderung ist, dass das Gesetz zumindest **zeitnah einer gründlichen Evaluierung** unterzogen wird. Die Pflicht zur Evaluation und auch deren Umfang müssen klar im Gesetz verankert werden (vgl. im Einzelnen unter IV. 5.).

Im Einzelnen:

II. Zielverfehlung und Diskriminierung des deutschen Mittelstands

Ein Bundestariftreuegesetz ist überflüssig und sorgt aufgrund der komplexen Vorgaben für **erhebliche neue Bürokratie**. Dies würde die ohnehin für Unternehmen komplexe Vergabep Praxis weiter verkomplizieren und verteuern. Insbesondere **kleine und mittelständische** deutsche Unternehmen hätten hier das Nachsehen, an welche noch fast die Hälfte der Anzahl der öffentlichen Aufträge des Bundes vergeben werden (vgl. BT-Drucksache 20/14596, S. 4: im Jahr 2022, 50,42 Prozent und im Jahr 2023 45,96 Prozent). Im Einzelnen:

1. Zweifelhafte Zielsetzung und Misstrauensvotum gegenüber Unternehmen

Nicht nachvollziehbar ist bereits die **Zielsetzung** des Gesetzentwurfs. Das BMAS unterstellt in seiner Gesetzesbegründung, dass „nicht tarifgebundene“ Unternehmen bisher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil hätten. Dies sei ein Grund dafür, dass die Zahl der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse in den letzten Jahren zurückgegangen sei (S. 17 des Gesetzentwurfs). Diese Annahme **entbehrt jeglicher empirischen Grundlage**. In der Antwort auf eine kleine Anfrage der FDP-Fraktion (BT-Drucksache 20/14370) hatte die rot-grüne Minderheitenregierung Anfang Januar 2025 selbst eingeräumt, dass ihr **keinerlei Zahlen** dazu vorliegen, wie viele Aufträge des Bundes an tarifgebundene bzw. nicht tarifgebundene Unternehmen vergeben werden (BT-Drucksache 20/14596, S. 3). Das BMAS will daher mit einem hoch komplexen Gesetz ein „Problem“ lösen, ohne zu wissen, ob das Problem überhaupt existiert. Die Begründung ist damit nur **vorgeschoben**.

Ignoriert wird insbesondere die logische Konsequenz, dass ein bürokratischer Zwang zur Tarifier Anwendung Arbeitgeber davon **abhalten wird**, sich einer originären Tarifbindung zu unterwerfen und gerade überhaupt erst verhindert, dass diese einem Arbeitgeberverband beitreten. Mehr Tarifbindung wird daher nicht durch staatliche Androhung von Bürokratie und staatlichen Zwang erreicht, sondern nur durch **moderne, praktikable und damit attraktive** Tarifverträge, die auch in den Unternehmen auf Akzeptanz stoßen. Auch die negativen Erfahrungen mit **landesrechtlichen Tariftreue Regelungen** belegen, dass diese keinen einzigen Arbeitgeber dazu bewogen haben, sich einem tarifschießenden Verband anzuschließen. Aus diesen negativen Erfahrungen sollte auch der Bundesgesetzgeber die richtigen Schlüsse ziehen und das Vorhaben unterlassen.

Besonders schwer wiegt auch das Signal, das dieses Gesetzesvorhaben in Richtung der betroffenen Unternehmen aussendet: Statt der seitens der Bundesregierung versprochenen Ermöglichungskultur wird auf Zwang und Kontrolle gesetzt. Die im Gesetz vorgesehene Einrichtung einer **Kontrollbehörde** bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (vgl. § 8 BTTG-E) ist nicht nur ein neues Bürokratiemonster, sondern zugleich ein Misstrauensvotum gegenüber der deutschen Wirtschaft. Sowohl Auftrag als auch Befugnisse dieser Prüfbehörde sind **weitgehend unklar**. Das lässt vermuten, dass hierdurch künftig auch weitergehende Eingriffsrechte in die Tarifautonomie durch die Hintertür des BTTG-E ermöglicht werden sollen.

Schließlich ist die Einhaltung eines vergaberechtlichen Mindestlohns durch öffentliche Auftraggeber in Deutschland bereits im Rahmen des **Mindestlohngesetzes** (MiLoG) geregelt: § 19 MiLoG stellt die gesetzliche Grundlage zur Verhängung einer sog. Vergabesperre (oder Auftragsperre) dar, wenn Unternehmen nach § 21 MiLoG aufgrund von Verstößen gegen

das Mindestlohngesetz mit einer Geldbuße von mindestens 2.500 Euro belegt wurden. Ziel einer solchen Vergabesperre nach § 19 MiLoG ist, dass gesetzesverletzende und unzuverlässige Unternehmen nicht mit öffentlichen Aufträgen betraut werden. Zusätzlich muss flankierend das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) beachtet werden. Dieses regelt für bestimmte Branchen sog. **Mindestlohtarifverträge**, die auch für ausländische Arbeitnehmer gelten. Auch mit diesem Instrument wird vermeintlichen „Dumping-Löhnen“ bereits effektiv ein Riegel vorgeschoben.

2. Diskriminierung deutscher Unternehmen

Der räumliche **Anwendungsbereich** des Gesetzes wird in § 1 Abs. 3 BTTG-E auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. Das ist – so auch die insoweit zutreffende Gesetzesbegründung (S. 32) – aus Gründen des Unionsrechts zwingend.

Der beschränkte räumliche Anwendungsbereich führt allerdings zu einer erheblichen **Inländerdiskriminierung**, vor allem des **deutschen Mittelstands**. Wenn ausländische Unternehmen von ihren europäischen Grundfreiheiten Gebrauch machen und sich um deutsche Aufträge bewerben, gilt das Gesetz **nur**, sofern auch der konkrete Auftrag auf deutschem Boden ausgeführt bzw. erbracht wird. Bereits das ist – dazu sogleich unter III. – ein Verstoß gegen die europäische Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit, da das BTTG-E und der von ihm ausgehende Tarifzwang europäische Unternehmen davon abhalten kann, sich in Deutschland um Aufträge des Bundes zu bemühen. Nutzt das ausländische oder international agierende Unternehmen jedoch einen **ausländischen Standort** für die Erfüllung des Auftrags, muss es das BTTG-E **nicht anwenden** und damit auch nicht die durch Rechtsverordnung festgesetzten tariflichen Arbeitsbedingungen gewähren. Absurde Folge ist: Ein deutscher Mittelständler, der keine entsprechende „Ausweichmöglichkeit“ in das Ausland hat, bleibt durch das Gesetz voll verpflichtet. Er geht im Wettbewerb mit ausländischen Bietern im Zweifel leer aus, denn er ist im Regelfall aufgrund des Tarifzwangs zu teuer. Dem deutschen Mittelstand wird mit dieser Inländerdiskriminierung somit ein Bärendienst erwiesen.

III. Bundestariftreuegesetz ist verfassungs- und unionsrechtswidrig

1. Grundsätzliche Bewertung

Das Bundestariftreuevorhaben ist in seiner aktuellen Ausgestaltung **verfassungs- und unionsrechtswidrig**. Zu diesem klaren Ergebnis kommt ein instruktives Rechtsgutachten von Prof. Dr. Felix Hartmann, Professor für Arbeitsrecht an der Freien Universität Berlin („Unionsrechtliche und verfassungsrechtliche Grenzen für ein Bundestariftreuegesetz“, veröffentlicht in: ZFA 2023, 510 ff.). Im Einzelnen:

- Ein derartiges Regelungsvorhaben ist **unionsrechtswidrig**. Eine konstitutive Tariftreueanforderung ist insbesondere nicht vom Katalog der qualifizierten Rechtsquellen der Entsenderichtlinie gedeckt. Es fehlt an der von Art. 3 Abs. 8 UAbs. 2 Spiegelstrich 1 Entsende-RL 2018 vorausgesetzten allgemeinen Wirksamkeit. Darüber hinaus wäre ein Bundestariftreuegesetz **unvereinbar mit der Dienstleistungsfreiheit** gem. Art. 56 AEUV. Sollte das Gesetz tatsächlich verabschiedet werden, besteht daher die **Gefahr**, dass Deutschland einem unionsrechtlichen **Vertragsverletzungsverfahren** ausgesetzt wird. Es drohen erhebliche finanzielle Konsequenzen auf Kosten der Steuerzahler.
- Konstitutive Tariftreue Regelungen verletzen die nach **Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Arbeitsvertragsfreiheit** sowohl von (potenziellen) Bietern als auch von deren Beschäftigten. Die Eingriffsqualität ergibt sich daraus, dass eine verweigerte Tariftreueerklärung zur Verdrängung aus dem Wettbewerb führt. Tariftreueanforderungen erweisen sich bereits als überwiegend **ungeeignet** zur Verfolgung der denkbaren Ziele und gehen jedenfalls in

der Eingriffsintensität über das erforderliche Maß hinaus. Im Übrigen scheidet wegen der Existenz des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und branchenspezifischer Mindestlöhne auch eine Rechtfertigung mit Gesichtspunkten des Arbeitnehmerschutzes aus.

- Tariftreueanforderungen, die – wie hier – die faktische **Verdrängung anderer Tarifverträge** nach sich ziehen, sind unvereinbar mit der **positiven Koalitionsfreiheit** nach Art. 9 Abs. 3 GG. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die geforderte Tariftreueerklärung nur auf den repräsentativsten Tarifvertrag beziehen kann oder mehrere repräsentative Tarifverträge zur Auswahl stehen. Denn jedenfalls werden mitgliedschaftlich oder durch eigenen Abschluss legitimierte Tarifverträge **entwertet**, wenn ihre Einhaltung nicht die Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren ermöglicht. Weiterhin ist die individuelle Koalitionsfreiheit der an den ausgewählten Tarifvertrag gebundenen Bieter verletzt, wenn im Rahmen der Tariftreue einzelne Tarifinhalte **aus ihrem Regelungskontext herausgelöst** werden. Zudem verletzt es die kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Verbände, wenn die Heranziehung ihres Tarifvertrags zu Tariftreuezwecken ohne ihre Zustimmung erfolgen kann. Zugleich ist auch die **negative Koalitionsfreiheit**, die vor der zwangsweisen Geltung nicht mitgliedschaftlich legitimierter Tarifverträge schützt, verletzt.

2. Besonders schwerwiegend: Verdrängung von Tarifverträgen

a. Tarifgebundene Unternehmen mit einem Haustarifvertrag

Besonders kritisch vor dem Hintergrund der zuvor dargestellten Maßstäbe des Art. 9 Abs. 3 GG und damit evident verfassungswidrig ist der auch im aktuellen Entwurf trotz massiver Kritik verfolgte Ansatz, dass Unternehmen mit einem sog. **Haustarifvertrag** und damit **originärer Tarifbindung keine Berücksichtigung** finden. Nach § 2 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) sind Tarifvertragsparteien neben Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern auch einzelne Arbeitgeber. Zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und der Gewerkschaft ausgehandelte Haustarifverträge stehen insoweit **einem Flächentarifvertrag materiell-rechtlich gleich**. Dennoch würden derartige Haustarifverträge durch einen nach § 5 BTTG-E festgesetzten Flächentarifvertrag bei den hierfür relevanten Arbeitsbedingungen **verdrängt** und wären damit als solche **keine taugliche Grundlage für ein entsprechendes Tariftreueversprechen**.

Auch vor dem Hintergrund, dass die flächentarifvertraglichen Regelungen der Metall- und Elektro-Industrie ergänzende Tarifverträge für einzelne Unternehmen **explizit zulassen**, zum Beispiel im Falle von Sanierungs- oder Heranführungsfällen, ist die Verdrängung ebenfalls hoch problematisch und missachtet auch insoweit die Tarifautonomie. Besonders dramatisch sind die Folgen des Gesetzes, wenn ein **notleidendes Unternehmen** zur Vermeidung einer Insolvenz mit der Gewerkschaft einen solchen Ergänzungs- bzw. Sanierungstarifvertrag abgeschlossen hat, um wieder auf die Beine zu kommen. Ein solches Unternehmen müsste künftig bei Bundesaufträgen die Arbeitsbedingungen des Flächentarifvertrages anwenden. Von dessen Anwendung ist es aber – da notleidend – gerade im Einvernehmen mit der Gewerkschaft befreit. Die Folgen sind massiv: Durch den Tarifzwang des Bundestariftreuegesetzes werden Unternehmen, die wirtschaftlich unter die Räder gekommen sind und auf öffentliche Aufträge angewiesen sind, faktisch **aus dem Wettbewerb gedrängt**. Das Ergebnis dieser verfehlten und ideologisch kurzsichtigen Gesetzgebung ist somit ein Nachtreten gegenüber den vielen deutschen Unternehmen, die aufgrund der massiven Wirtschaftskrise um ihre Existenz kämpfen.

Ebenso ist es unter der Prämisse des vermeintlichen Zieles, die **Tarifbindung zu schützen und zu erhöhen**, in keiner Weise verständlich, warum originär tarifgebundene Unternehmen mit einem Haustarifvertrag vom Gesetz erfasst und bürokratisch belastet werden sollen. Dies hat der **Normenkontrollrat** bereits in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf der

Ampel-Koalition zu Recht kritisiert und gefordert, dass Unternehmen, die bereits aufgrund eines vereinbarten Haus- oder Branchen-Tarifvertrags tarifgebunden sind oder unter einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder die Erstreckung eines Tarifvertrages nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz fallen und somit bereits einen Tarifvertrag anwenden, von dem **Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden sollen** (Stellungnahme des NKR Nr. 7319, BT-Drucksache 20/14345, Anlage 2, S. 55 f. sowie zum aktuellen Entwurf Nr. 7741, BR-Drucksache 381/25, Anlage, S. 6). Auch **Sachsen-Anhalt** hat im Rahmen einer aktuellen Reform seiner landesrechtlichen Tariftreuregelung die Haustarifverträge privilegiert, um originär tarifgebundene Unternehmen nicht mit zusätzlicher Bürokratie zu belasten. Daran sollte sich auch der Bundesgesetzgeber ein Beispiel nehmen.

Gleichermaßen schwer wiegen auch die **praktischen Umsetzungsfragen** für Unternehmen mit einem Haustarifvertrag. Diese Unternehmen müssten im Fall eines Auftrags des Bundes zusichern, den durch Rechtsverordnung festgesetzten **fremden** Tarifvertrag anzuwenden. Dies bedeutet eine für den Auftrag **befristete und komplette Umstellung** der bisherigen Prozesse etwa in Bezug auf die Entgeltabrechnung für jeden einzelnen am Auftrag beteiligten Arbeitnehmer, sofern der Haustarifvertrag – wie regelmäßig – auch nur geringfügig von den durch Rechtsverordnung festgesetzten Bedingungen abweicht. Die Ermittlung der Abweichung und Anwendung des fremden Tarifvertrages mit seinen komplexen Vergütungs- und Arbeitszeitregelungen ist auch nach dezidiertem Auffassung des **Normenkontrollrats** für die Unternehmen mit einem hohen – im Gesetzentwurf völlig unzureichend beachtetem – Aufwand verbunden (vgl. zuletzt die Stellungnahme des NKR Nr. 7741, BR-Drucksache 381/25, Anlage, S. 4 f.).

Besonders deutlich wird dies auch in Fällen, in denen der Haustarifvertrag zwar beim Entgelt höhere Entlohnungen vorsieht, dafür aber bei der tariflichen Arbeitszeit nach oben vom Flächentarifvertrag abweicht (bei der Metall- und Elektro-Industrie 35-Stunden (West) bzw. 38 Stunden (Ost)). In diesem Fall würde der **sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Kompromiss ausgehebelt**, indem das Unternehmen verpflichtet würde, die geringere Arbeitszeit anzuwenden. Unklar bleibt zudem, wie zu verfahren ist, wenn – wie im Regelfall – eine spezifische Zuordnung von Vollzeitäquivalenten zu einem bestimmten Auftrag des Bundes nicht möglich ist. Hier wird in keiner Weise sichergestellt, dass auch diese tarifgebundenen Unternehmen eine einfache und unbürokratische Erklärung zur Tariftreue abgeben können. Einer Antwort auf die dargestellten Fragen und Probleme war bereits die rot-grüne Minderheitenregierung auch in ihrer Antwort auf die kleine Anfrage der FDP-Fraktion schuldig geblieben (BT-Drucksache 20/14596, S. 5 f.).

b. Tarifanwendende Unternehmen

Die dargestellten Erwägungen für Haustarifverträge gelten für **alle tarifanwendenden** Unternehmen, die durch das Gesetz zur bürokratischen Anwendung eines für sie fremden Tarifwerks gezwungen werden. Grundsätzlich muss daher gelten, dass **jede** von einem Auftragnehmer nachgewiesene **Geltung oder Anwendung** eines räumlich und fachlich einschlägigen Tarifvertrags **ausreichend** sein muss. Dies entspricht auch der Forderung des **Bundesausschusses** für Arbeit, Integration und Sozialpolitik sowie des Wirtschaftsausschusses vom 12.09.2025 (BR-Drucksache 381/1/25, S. 3). Danach soll im weiteren Gesetzgebungsverfahren geprüft werden, ob für Unternehmen, die *„ohnehin tarifgebunden sind oder deren Bezahlung, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen in Anlehnung an einen Tarifvertrag erfolgen, eine Befreiungsmöglichkeit vom Zwang zur Anwendung der in einer Rechtsverordnung zusammengefassten Entgeltleistungen eines Tarifvertrages aufgenommen werden kann.“*

Zur Begründung dieser richtigen Forderung wird überzeugend ausgeführt (S. 3):

„Die bürokratische Belastung durch die verpflichtende Beachtung der im Gesetzentwurf vorgesehenen Rechtsverordnung **ist jedenfalls dann nicht zu rechtfertigen**, wenn sich Unternehmen ohnehin **bereits tariftreu** verhalten. Dies kann entweder dann der Fall sein, wenn sie originär Tarifpartei sind und damit unmittelbar an einen Tarifvertrag gebunden, **oder aber** wenn sie ihren Beschäftigten mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren, die in einem konkreten Tarifvertrag geregelt sind. Jedenfalls diese Unternehmen müssen von der Bindung an die Rechtsverordnung nach § 5 des geplanten Bundestariftreuegesetzes **ausgenommen** werden. Dies sollte im Wege einer **unbürokratischen Befreiungsmöglichkeit** erfolgen. So sollten Unternehmen mithilfe eines einseitigen Dokuments erklären können, dass sie sich mit Blick auf die Bezahlung sowie die Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen bereits an einem Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung orientieren. Für diese Erklärung sollte ein einmaliges Einreichen im Sinne einer Präqualifikation genügen. In dem Formular würde der konkrete Tarifvertrag, dessen Regelungen befolgt werden, benannt.“

3. Keine ausreichende Berücksichtigung von regionalen Tarifverträgen

Es ist allgemein bekannt, dass Tarifverträge in einigen zentralen Branchen **regional verhandelt und abgeschlossen** werden, etwa auch in der Schlüsselbranche der Metall- und Elektro-Industrie mit insgesamt 26.000 Betrieben und vier Millionen Beschäftigten. Dennoch enthält der Gesetzentwurf **einen bisher unzureichenden Regelungsvorschlag**, wie dieses Regionalitätsprinzip im Rahmen künftiger Rechtsverordnungen zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen rechtssicher und vor allem bürokratiearm Berücksichtigung finden kann. In den betroffenen Branchen gibt es in Bezug auf die hier relevanten Arbeitsbedingungen gerade **keine bundesweit gültigen Regelungen**. Im aktuellen Gesetzentwurf ist die Problematik wie folgt in § 5 Abs. 2 BTTG-E adressiert:

„(2) Sind in einer Branche Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 in mehreren Tarifverträgen mit unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereichen geregelt, sollen die in den Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen in einer **Rechtsverordnung zusammengefasst werden**. Die von einer Rechtsverordnung erfassten Arbeitsbedingungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet.“

U. E. kann § 5 Abs. 2 BTTG-E nur so verstanden werden, dass die Arbeitsbedingungen für eine Branche, in der unterschiedliche regionale Tarifverträge gelten, zwar in einer Rechtsverordnung gebündelt werden (so auch in der Gesetzesbegründung formuliert), dies aber **gliedert nach ihren regionalen Geltungsbereichen**. Anderenfalls wäre einer verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigenden Praxis Tür und Tor geöffnet, durch Rechtsverordnung z. B. die Tarifverträge einer Branche mit den teuersten Arbeitsbedingungen festzusetzen. Hiervon schien die rot-grüne Minderheitenregierung auszugehen, indem sie auf die kleine Anfrage der FDP-Fraktion wie folgt ausgeführt hat (BT-Drucksache 20/14596, S. 5):

„Die Verordnungen, mit denen tarifliche Arbeitsbedingungen nach dem Entwurf der Bundesregierung für ein Bundestariftreuegesetz [...] für Vergaben verbindlich erklärt werden, werden den Geltungsbereich **der jeweils einschlägigen** Tarifverträge abbilden. Dadurch wird sichergestellt, dass **für ein Unternehmen der regional einschlägige Tarifvertrag** Anwendung findet, an den das Unternehmen auch bei Mitgliedschaft im tarifvertragsschließenden satzungsmäßig zuständigen Arbeitgeberverband gebunden wäre.“

Um dies **rechtssicher** zu gewährleisten, sollte § 5 Abs. 2 BTTG-E wie folgt ergänzt werden:

„(2) Sind in einer Branche Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 in mehreren Tarifverträgen mit unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereichen geregelt, sollen die in den Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung, untergliedert nach den jeweiligen räumlichen Geltungsbereichen, zusammengefasst werden. Die von einer Rechtsverordnung erfassten Arbeitsbedingungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet.“

IV. Fünf konkrete Vorschläge zur Schadensbegrenzung

Sollte der Gesetzgeber trotz der erheblichen verfassungs- und unionsrechtlichen Bedenken sowie der negativen Folgen für die Wirtschaft an dem Vorhaben festhalten, müssen – neben der bereits genannten Berücksichtigung von Haustarifverträgen (vgl. zuvor unter IV. 2.) – **folgende Mindestanforderungen** in das weitere Gesetzgebungsverfahren Eingang finden, um die durch das Vorhaben verursachten Schäden zumindest zu begrenzen:

1. Deutliche Anhebung der Schwellenwerte

Das BMAS sollte dringend auch die **Erfahrungen der Bundesländer mit ihren Tariftreuegesetzen sorgfältig betrachten**. Es ist bezeichnend, dass etwa Thüringen und Sachsen-Anhalt erst jüngst die Schwellenwerte für öffentliche Vergaben auf Landesebene teils **massiv angehoben haben** – und zwar deutlich über dem im Gesetzentwurf vorgesehenen und viel zu niedrig angesetzten Wert von 50.000 Euro. Begründet wird die Anhebung zu Recht mit dem bisher **erheblichen Bürokratieaufwand** durch die landesrechtlichen Regelungen. Exemplarisch wird auf die entsprechende Begründung der Reform durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Landwirtschaft und Ländlichen Raum verwiesen (<https://wirtschaft.thueringen.de/wirtschaft/wirtschaftsverwaltung/oeffentlichesauftragswesen>):

"Mit der Novellierung werden wichtige Veränderungen in den Vergabeverfahren umgesetzt. Diese Anpassungen zielen darauf ab, die Prozesse zu beschleunigen, den bürokratischen Aufwand zu reduzieren und das Wirtschaftswachstum zu fördern. Insbesondere die Erhöhung der Wertgrenzen für Direktaufträge und für die vereinfachte Durchführung von Vergabeverfahren für größere Aufträge bieten eine Möglichkeit, den administrativen Aufwand zu verringern und die Vergabeprozesse insgesamt zu beschleunigen."

Auch in Sachsen-Anhalt hat sich die Koalition jüngst auf eine **massive Anhebung** der Schwellenwerte für das Tariftreue- und Vergabegesetz geeinigt (<https://padoka.landtag.sachsen-anhalt.de/files/plenum/wp8/092stzq.pdf#page=66>). Demnach soll das Gesetz erst bei Bauaufträgen über 5,5 Millionen Euro und Aufträgen für Dienstleistungen über 200.000 Euro zur Anwendung kommen. Die bisherigen Schwellenwerte lagen bei einem Auftragswert von 120.000 Euro für Bau- bzw. 40.000 Euro für Dienstleistungsaufträge. Auch hier zielt die Reform klar darauf ab, die bisherigen bürokratischen Hürden abzubauen und den Bewerbungsprozess für öffentliche Aufträge vor allem auch **für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zu erleichtern**. Dies gilt auch für die in Sachsen-Anhalt jüngst eingeführte Privilegierung von **Teilaufträgen** (sog. Lose). Lose unterhalb der Schwellenwerte, die maximal 20 Prozent des Gesamtauftrags ausmachen, fallen nicht mehr unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.

2. Gesetzliche Ausnahme für Lieferaufträge

Der Anwendungsbereich des BTTG-E umfasst derzeit nach § 1 Abs. 1 S. 1 auch sog. **Lieferaufträge** und verweist insoweit auf § 103 Abs. 1 bis 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Eine solche Einbeziehung von Lieferleistungen ist weder rechtssicher noch praktikabel. Das hat auch das BMAS zumindest im Rahmen der Gesetzesbegründung erkannt und schränkt dort den Anwendungsbereich im Rahmen des sog. Tariftreueversprechens nach § 3 BTTG-E wie folgt ein (S. 35):

„Nicht zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession werden Leistungen erbracht, die vor Zuschlagserteilung und damit unabhängig von einem konkreten Auftrag ausgeführt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zur Leistungserbringung eingesetzt, wenn sie Tätigkeiten erbringen, die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand nach der Leistungsbeschreibung stehen und die den konkreten Prozess der Herstellung oder Bereitstellung der beauftragten

*Leistung charakterisieren. **Regelmäßig sind die Tätigkeiten nicht erfasst, die zur Herstellung von Sachen erbracht werden, die nach Maß, Zahl oder Gewicht bestimmt zu werden pflegen, die neuwertig sind und die serienmäßig oder nach Muster hergestellt werden.***

Diese richtige Erkenntnis muss aus Gründen der Rechtssicherheit unmittelbar im Anwendungsbereich des Gesetzes verankert werden mit der Maßgabe, dass Lieferleistungen grundsätzlich aus dem § 1 Abs. 1 S. 1 BTTG-E **ersatzlos gestrichen** werden. Auch der federführende Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik und der Wirtschaftsausschuss des **Bundesrates** empfehlen in ihrer Stellungnahme vom 12.09.2025, „den Anwendungsbereich für das Bundestarifreuegesetz auf die Vergabe und Ausführung öffentlicher Bau- und Dienstleistungen zu beschränken und von der Einbeziehung von Lieferleistungen **abzusehen**“ (vgl. BR-Drucksache 381/1/25, S. 1).

3. Einschränkung des Entlohnungsbegriffs und Ausnahme für Kurzaufträge

Gemäß § 5 BTTG-E kann das BMAS auf Antrag tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen für öffentliche Aufträge und Konzessionen festsetzen. Dazu zählt auch die **Entlohnung** im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Dieser Verweis geht **deutlich zu weit**, verursacht bereits heute erhebliche Rechtsunsicherheiten im Rahmen von Entsendungen und würde auch im Rahmen des BTTG-E für die Unternehmen einen **immensen administrativen Aufwand** verursachen. Grund hierfür ist, dass nach § 2a AEntG zur Entlohnung neben der Grundvergütung auch alle Entgeltbestandteile und Entgeltgruppen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und die Region anknüpfen, zählen. Umfasst ist damit **das gesamte tarifliche Eingruppierungssystem**. Hinzu kommen diverse Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätzen. Die Entlohnung umfasst zudem auch Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung, einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen. Dies hat zur Folge, dass bislang nicht tarifgebundene Unternehmen oder sogar Unternehmen mit einem eigenen Haustarifvertrag ein für sie **völlig fremdes** tarifliches Tarif- und Eingruppierungssystem anwenden müssen, wenn sie unter den Geltungsbereich einer solchen Verordnung fallen.

Allein in der M+E-Industrie wären das Entgeltbedingungen, die in **19 Tarifgebieten** regional verhandelt werden und derzeit in **109 unterschiedlichen Tarifverträgen** niedergelegt sind. Beispielhaft seien hier genannt:

- 21 Manteltarifverträge, fünf zusätzliche Manteltarifverträge für die Auszubildenden,
- 18 Entgeltrahmenabkommen,
- 19 Entgelttarifverträge, ein zusätzliches Abkommen für die Ausbildungsvergütung,
- 19 Tarifverträge für ein 13. Monatsentgelt bzw. eine betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld),
- 2 Tarifverträge für ein Urlaubsgeld (in anderen Tarifgebieten ist das Urlaubsgeld in den Manteltarifverträgen enthalten),
- 18 Tarifverträge für ein tarifliches Zusatzgeld,
- 12 Tarifverträge für den flexiblen Übergang in die Rente.

Hinzu kommen noch weitere und zum großen Teil **regional unterschiedliche Tarifverträge**, zum Beispiel zur Entgeltumwandlung, zur Verdienst- oder Entgeltsicherung, für besondere Bereiche wie Gießereien oder Montage oder zur Vorbereitung von Jugendlichen auf eine Ausbildung.

Dies zeigt, welche Tarifverträge alleine für eine „gemeinsame Rechtsverordnung“ in der Metall- und Elektro-Industrie im Einzelnen betrachtet werden müssten. Selbst bei „regionalen“

Untergliederungen innerhalb einer Rechtsverordnung wären die Herausforderungen **äußerst komplex**. Hinzu kommt der Umstand, dass sich diese Tarifverträge aufgrund der entsprechenden Laufzeiten von im Regelfall ein bis zwei Jahren regelmäßig ändern, so dass diese Änderungen laufend im Ordnungsverfahren umgesetzt werden müssten. Schließlich bleibt auch unklar, was mit „demselben fachlichen Geltungsbereich“ gemeint ist. Auch wenn die oben genannten Tarifverträge alle im Kern die Betriebe der Metall- und Elektrobranche umfassen, sind die Geltungsbereiche der einzelnen Tarifverträge regional im höchsten Maß unterschiedlich, etwa indem sie zusätzliche Bereiche wie beispielsweise die Kontraktlogistik adressieren.

Spiegelbildlich bedeutet das: Für nicht tarifgebundene oder tarifanwendende Unternehmen, denen dieses komplexe Vergütungs- und Eingruppierungssystem fremd ist, verursacht die Ermittlung der tariflichen Vergütung deshalb einen **erheblichen administrativen Aufwand** – so auch der Normenkontrollrat in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf (Nr. 7741, BR-Drucksache 381/25, Anlage, S. 4 f.). Eine komplexe Berechnung der Entlohnung für ggf. nur tageweise andauernde Aufträge ist rechtssicher schlicht nicht zu leisten, besonders nicht für **kleine und mittelständische Unternehmen**. Diese haben im Regelfall keine Erfahrung mit Entsendungen und können auch nicht das entsprechende Personal vorhalten. Diese (inländischen) Unternehmen wären durch das Gesetz von der Auftragsvergabe **faktisch ausgeschlossen**.

Bereits die Ermittlung dieser **Grundvergütung** bereitet für nicht tarifanwendende Unternehmen einen erheblichen Aufwand, da dies voraussetzt, dass eine **fiktive Eingruppierung** des Arbeitnehmers vorzunehmen ist. Die Einbeziehung von **Sonderzahlungen** in den Entgeltbegriff nach dem BTTG-E führt ebenfalls zu einem erheblichen Aufwand und geht mit Rechtsunsicherheiten einher. Es bleibt unklar, ob es z. B. bei Sonderzahlungen, wie etwa dem Weihnachtsgeld, lediglich darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer zum Fälligkeitstermin der Sonderzahlung zur Ausführung des öffentlichen Auftrags eingesetzt ist. Wäre dies der Fall, könnte einem Arbeitnehmer z. B. ein 13. Monatsgehalt zustehen, obwohl die Auftragsdauer nur zwei Wochen beträgt. Ein Arbeitnehmer, der elf Monate auf dem Projekt eingesetzt ist, aber nicht mehr zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Sondervergütung, hätte hingegen gar keinen Anspruch auf die Sondervergütung. Dies würde zu unbilligen Ergebnissen führen. Der Rückgriff auf das AEntG kann hier ebenfalls nicht zur Rechtssicherheit beitragen, da aufgrund der geringen praktischen Relevanz keine Rechtsprechung dazu vorliegt und auch die juristische Fachliteratur zu der Berechnung von Sonderzahlungen schweigt.

Daher ist es zur Schadensbegrenzung **zwingend**, die Entlohnung im Sinne des BTTG-E auf **das Einstiegsgehalt der untersten tariflichen Entgeltgruppe ohne Zulagen und Sonderzahlungen zu beschränken**.

Zusätzlich muss auch bei der Entlohnung gelten, dass diese nicht für Aufträge festgesetzt wird, für die eine Auftragsdauer **von nicht mehr als zwei Monaten** vereinbart oder geschätzt worden ist. Es ist angesichts der erheblichen bürokratischen Belastungen der Unternehmen v. a. bei der Berechnung des Entgelts nicht nachvollziehbar, weshalb die für die Arbeitsbedingungen nach § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 und 3 BTTG-E (d. h. Mindesturlaub und Höchst-arbeitszeiten) zu Recht geregelte Ausnahme für Aufträge unter zwei Monaten nicht auch auf die Arbeitsbedingung der Entlohnung nach § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BTTG-E **erstreckt** werden sollte.

4. Beseitigung von Rechtsunsicherheiten beim Nachunternehmereinsatz

Ebenfalls mit erheblicher Bürokratie verbunden ist auch die Erweiterung des Tariftreueversprechens auf sog. **Nachunternehmer** sowie die damit verbundene **Nachunternehmerhaftung** in Anlehnung an die laut Begründung „anerkannte“ Nachunternehmerhaftung nach § 14

des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) und § 13 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) (S. 44 des Gesetzentwurfs). Dieser bürokratische Aufwand für die Wirtschaft wurde im Entwurf **unzureichend** berücksichtigt (vgl. Stellungnahme des NKR Nr. 7319 zum Regierungsentwurf in der letzten Legislatur, BT-Drucksache 20/14345, Anlage 2, S. 53 f.). Zwar ist im aktuellen Gesetzentwurf des BMAS die Nachweispflicht für Nachunternehmer in § 9 Abs. 2 nicht mehr vorgesehen. Das Tariftreueversprechen nach § 3 Abs. 2 BTTG-E erstreckt sich jedoch **weiterhin** auf Nachunternehmer und beauftragte Verleiher. Auftragnehmer müssen demnach durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Nachunternehmer und Verleiher die nach dem BTTG-E festzusetzenden Arbeitsbedingungen ihren beim Auftrag eingesetzten Arbeitnehmern gewähren. Auftragnehmer werden sich daher in der Regel – wenn die Nachunternehmer nicht gem. § 10 Abs. 1 BTTG-E präqualifiziert sind – weiterhin Nachweise von ihren Nachunternehmern einholen müssen. Dazu dürften sie schon **faktisch** durch die in § 12 BTTG-E geregelte Nachunternehmerhaftung **gezwungen** sein. Es bleibt daher auch nach dem aktuellen Gesetzentwurf bei dem zusätzlichen bürokratischen Aufwand für Auftragnehmer, der nicht berücksichtigt worden ist.

Verschwiegen wird hier zudem bereits, dass insbesondere die Einführung der Nachunternehmerhaftung im MiLoG bei den betroffenen Unternehmen zu erheblicher Bürokratie und einer regelrechten Absicherungswelle geführt hat. Wäschekörbeweise wurden **insbesondere auch kleine und mittelständische Unternehmen** (KMU) dazu aufgefordert, entsprechende Erklärungen zur Einhaltung des Mindestlohns abzugeben – oftmals nur prophylaktisch sowie vielfach auch auf Druck von Großunternehmen als Auftraggeber der KMU. Es ist zu erwarten, dass sich dies nach Einführung eines Bundestariftreuegesetzes – ggf. sogar im verstärkten Maß – wiederholen wird.

Zu begrüßen ist hingegen zumindest die Beschränkung des Tariftreueversprechens auf „echte“ Nachunternehmer. Die Herausnahme der unmittelbaren und mittelbaren **Zulieferer** im Sinne des § 2 Abs. 5 S. 2 Nr. 2 und 3 i. V. m. Abs. 7 und 8 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), soweit diese keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllen, ist daher folgerichtig und zwingend, um das ohnehin schon bürokratische Gesetz nicht uferlos und völlig unbeherrschbar werden zu lassen. Dennoch können sich aufgrund der spärlichen Regelungssystematik des Gesetzentwurfs **erhebliche Abgrenzungsschwierigkeiten** zu einem Nachunternehmer stellen. Diese Abgrenzungsschwierigkeiten bestehen etwa im Vergaberecht in Bezug auf Lieferanten. In Deutschland gibt es bislang keine klare und rechtssichere Legaldefinition des Nachunternehmers. Die Begriffsbildung und entsprechende Kategorisierung beruhen damit allein auf den teils wechselnden Ansichten, die in Rechtsprechung und Literatur im Laufe der Zeit entwickelt wurden. Dies schafft für die Unternehmen in dem äußerst empfindlichen Bereich der Haftung erhebliche **Rechtsunsicherheit**, da auch der nun vorgelegte Entwurf auf eine Legaldefinition bzw. anderweitige Beschränkungen oder Abgrenzungsmerkmale verzichtet. Der Verweis auf die „anerkannte“ Nachunternehmerhaftung nach § 14 AEntG und § 13 MiLoG geht fehl. Verschwiegen wird hier nämlich, dass sich die eingangs dargestellten Abgrenzungsschwierigkeiten im Rahmen des AEntG und des MiLoG aufgrund des fehlenden Verweises auf das LkSG gerade nicht in gleicher Weise stellen.

5. Gesetzlich verankerte Pflicht zur Evaluierung

Absolute Mindestanforderung ist, dass das Gesetz zumindest zeitnah einer **gründlichen Evaluierung** unterzogen wird. **Die Pflicht zur Evaluation und auch deren Umfang müssen klar im Gesetz verankert werden.** In der Begründung des Gesetzentwurfs bezieht sich das BMAS zwar auf die europarechtliche Verpflichtung, den Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre durch den Mitgliedstaat zu überprüfen und ihn bei Bedarf zu aktualisieren (S. 30 des Gesetzentwurfs). Um sicherzugehen, dass bei dieser Überprüfung aber auch das Bundestariftreuegesetz selbst evaluiert wird,

sollte zwingend eine **eigenständige Evaluierungsklausel kodifiziert** werden. Zudem ist es aufgrund der erheblichen Belastungen für die Wirtschaft dringend erforderlich vorzusehen, dass die Evaluierung **deutlich früher als erst in fünf Jahren** erfolgt.

Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Frage, ob das angegebene Ziel, eine höhere Tarifbindung zu generieren, überhaupt erreicht werden kann. Das ist bereits grundsätzlich zweifelhaft, denn der hier ausgeübte **Tarifanwendungszwang** vor der Drohkulisse zusätzlicher Bürokratie kann niemals originäre Tarifbindung befördern und wird keinen einzigen Arbeitgeber dazu bewegen, sich in Tarifbindung zu begeben.

Zudem muss die Evaluierung insbesondere auch die durch den Gesetzentwurf deutlich zu gering prognostizierten **bürokratischen und finanziellen Lasten** für alle Beteiligten beinhalten. Weiterhin gilt es auch genaustens zu evaluieren, in welcher Höhe durch ein etwaiges Gesetz die Auftragskosten für die öffentliche Auftragsvergabe durch den Bund gestiegen sind. Das BMAS geht in seiner Begründung selbst davon aus, dass die Aufträge durch ein Tarifreuegesetz preisintensiver für den Bund werden (S. 3 des Gesetzentwurfs).