



orka Newsletter | Öffentliches Wirtschaftsrecht und
Vergaberecht

Gesetzesentwurf der Bundes- regierung zum geplanten Tariftreuegesetz

Bundeskabinett bringt Gesetzesentwurf zum geplanten Tariftreuegesetz auf den Weg

Anlass der Gesetzgebung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) vom 11. August 2014 sollten die Tarifautonomie gestärkt und angemessene Arbeitsbedingungen für

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden.¹

Doch auch seit Inkrafttreten des Gesetzes am 16. August 2014 hat sich der Trend zum Rückgang der Tarifbindung weiter verfestigt. Von 1998 bis 2024 ist die Tarifbindung der im Bundesgebiet Beschäftigten um insgesamt 26 Prozentpunkte in

¹ Vgl. hierzu den Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz), S. 19, abrufbar unter:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-tariftreuegesetz-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

Westdeutschland bzw. um 21 Prozentpunkte in Ostdeutschland gesunken.² Aus Sicht der Bundesregierung hat zu dieser Entwicklung u.a. auch der Umstand beigetragen, dass nicht tarifgebundene Unternehmen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen einen Wettbewerbsvorteil haben, indem sie aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen können.³



Die Regierungskoalition aus Union und SPD für die 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages hat mit Kabinettsbeschluss vom 06. August 2025 einen Gesetzesentwurf für ein „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tarifreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes“ (sog. „Tarifreuegesetz“) gebilligt.

Kernpunkt des geplanten „Tarifreuegesetzes“ ist nach dessen Artikel 1 die Schaffung eines „Gesetzes zur Sicherung der

Tarifreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes“ (sog. „Bundestarifreuegesetz“ – BTTG).

Darüber hinaus sind durch das geplante Tarifreuegesetz u.a. Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes (vgl. Art. 2 Tarifreuegesetz-Entwurf), des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (vgl. Art. 3 Tarifreuegesetz-Entwurf), sowie des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (vgl. Art. 4 Tarifreuegesetz-Entwurf) und des Tarifvertragsgesetzes (vgl. Art. 7 Tarifreuegesetz-Entwurf) geplant.⁴

In diesem Newsletter geben wir Ihnen einen Überblick darüber, welche Änderungen Unternehmen durch das geplante Tarifreuegesetz, insbesondere durch dessen Kerngehalt, das geplante Bundestarifreuegesetz (BTTG), zu erwarten haben.

Zielsetzung des geplanten Bundestarifreuegesetzes (BTTG)

Ziel des geplanten Tarifreuegesetzes ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird. Hierfür sollen die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigt werden. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes

² Vgl. hierzu die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zur Tarifbindung von Arbeitnehmern, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>.

³ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 1.

⁴ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 4 f.

ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen.⁵

Mit der Einführung des Bundestarifreugesetzes soll daher die Grundlage dafür geschaffen werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährt werden. Ziel des BTTG ist es, den Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen über die Lohn- und Personalkosten zu unterbinden und die Arbeitsplätze bei tarifgebundenen Arbeitgebern zu schützen. Für tarifgebundene Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren, soll künftig in Vergabeverfahren des Bundes kein Wettbewerbsnachteil und kein Grund mehr bestehen, die eigene Tarifbindung aufzugeben. Damit sollen durch das geplante Gesetz zugleich wirtschaftliche Anreize für bislang nicht tarifgebundene Arbeitgeber geschaffen werden, sich generell für eine Tarifbindung zu entscheiden, um durchgehend einheitliche Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft während der Ausführung privater und öffentlicher Aufträge zu ermöglichen.⁶

Anwendungsbereich

Von dem BTTG erfasst werden Vergaben durch den Bund sowie durch die dem Bund zuzurechnende bzw. von diesem beherrschte öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber. Vergabeverfahren durch die Länder und Kommunen sind vom Anwendungsbereich des BTTG unberührt. Nach § 1 Absatz 1 des geplanten BTTG findet das Gesetz Anwendung auf die

Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge sowie Konzessionen ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert von 50.000 Euro ohne Umsatzsteuer.⁷



Im Unterschwellenbereich findet das Gesetz nach § 1 Absatz 5 Satz 1 des geplanten BTTG nur Anwendung, wenn Auftraggeber oder Konzessionsgeber nach haushalts- oder vergaberechtlichen Vorschriften verpflichtet sind, ein Vergabeverfahren durchzuführen. Diese Verpflichtung ergibt sich grundsätzlich aus § 55 BHO sowie den hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften, die ihrerseits im Unterschwellenbereich die UVgO und die VOB/A für anwendbar erklären. Bestehen hingegen haushaltsrechtliche Sonderregelungen oder abweichende Verwaltungsvorschriften, die eine Ausnahme von der Vergabepflicht vorsehen, wie etwa für bestimmte Start-ups, so ist das BTTG nicht anzuwenden.⁸

Darüber hinaus enthält das BTTG selbst Bereichsausnahmen, insbesondere für verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge und für Vergabeverfahren über öffentliche Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie

⁵ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 1.

⁶ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 19.

⁷ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 5, S. 33.

⁸ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 6, S. 36 f.

Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr. Das BTTG findet darüber hinaus keine Anwendung, soweit das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen oder andere Rechtsvorschriften des Bundes Ausnahmen von der Anwendbarkeit des vierten Teils des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorsehen.



Wesentliche Eckpunkte des geplanten BTTG

Durch § 5 Abs. 1 des geplanten BTTG soll die Rechtsgrundlage dafür geschaffen werden, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum bezahlten Mindestjahresurlaub sowie zur Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales rechtsverbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden können.⁹

Bundesauftraggeber müssen künftig gemäß § 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 des geplanten

BTTG von ihren Auftragnehmern verlangen, dass diese ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Ausführungsdauer des Auftrags bzw. der Konzession die in einschlägigen Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch Nachunternehmer und Verleihunternehmer müssen gemäß § 4 Abs. 1 des geplanten BTTG ihren jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für die Ausführungsdauer gewähren.¹⁰ Praktisch würde dann aus § 4 Abs. 1 S. 1 BTTG ein unmittelbarer gesetzlicher Anspruch der eingesetzten Arbeitnehmer auf Gewährung der nach § 5 BTTG durch Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen gegen Arbeitgeber resultieren.¹¹ Geltend gemacht werden, muss dieser dann nach § 15 BTTG vor den Arbeitsgerichten.¹²

Eine gemäß § 8 des geplanten BTTG neu einzurichtende Prüfstelle Bundestariftreue soll künftig die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen kontrollieren und erhebliche Verstöße gemäß § 13 Abs. 1 des geplanten BTTG durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich feststellen.¹³ Ob ein Verstoß erheblich ist, hängt unter anderem von der Anzahl der betroffenen Personen und vom Ausmaß der Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen ab.¹⁴ Verstöße gegen tarifvertragliche Bedingungen sollen vom Bundesauftraggeber gemäß § 11 des geplanten BTTG zivilrechtlich durch Vertragsstrafen sowie durch außerordentliche Kündigung

⁹ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 7, S. 20.

¹⁰ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 6 f., S. 19.

¹¹ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 38.

¹² Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 21.

¹³ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 9, S. 11, S. 20.

¹⁴ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 48.

der Auftragsbeziehung sanktioniert werden.¹⁵

Ermöglicht werden soll die Kontrolle der Einhaltung des Tariftreueversprechens aus § 3 BTTG durch Dokumentationspflichten, die den Unternehmen von den Bundesauftraggebern nach § 9 des geplanten BTTG vertraglich auferlegt werden müssen. Die zu der Dokumentation verwendeten Unterlagen sollen geeignet sein die Einhaltung des Tariftreueversprechens nachzuweisen und wären auf Verlangen der neuen Prüfstelle vorzulegen.¹⁶

Um die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen bürokratiearm nachweisen zu können, soll gemäß § 10 Abs. 1 des geplanten BTTG die Einhaltung einschlägiger tarifvertraglicher Standards in einem Präqualifizierungsverfahren bescheinigt werden können.¹⁷ Folge eines Nachweises wäre der Fortfall der Dokumentationspflicht nach § 9 des geplanten BTTG.¹⁸ Allerdings sollen auch bei einer solchen Zertifizierung die Auftragnehmer nicht von anlassbezogenen Kontrollen nach § 8 Abs. 2 des geplanten BTTG ausgenommen sein.¹⁹

Der Auftragnehmer des Bundesauftraggebers soll schließlich auch gemäß § 12 des geplanten BTTG für die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines von ihm beauftragten Nachunternehmers sowie der dort eingesetzten Leiharbeitskräfte haften.²⁰

Geschaffen wird außerdem ein neuer fakultativer Ausschlussgrund im Sinne des § 124 GWB. Nach § 13 Absatz 1 BTTG

unanfechtbar festgestellte Verstöße gegen die Tariftreue Regelungen sollen nämlich gemäß § 14 Abs. 1 des geplanten BTTG zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren führen können.²¹ Auf der Rechtsfolgende soll trotz des eröffneten Ermessens in der Regel ein Ausschluss erfolgen. Davon kann lediglich in atypischen Fällen oder aus wichtigem Grund abgesehen werden. Die Selbstreinigungsmaßnahmen aus § 125 GWB gelten hier entsprechend.

Ausblick zum geplanten Tariftreuegesetz

Es ist davon auszugehen, dass das geplante Tariftreuegesetz zeitnah im Bundesrat und Bundestag beraten werden, noch dieses Jahr zustande kommen und sodann alsbald in Kraft treten wird. Die Beratung zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) ist als Tagesordnungspunkt 19 in der 1057. Sitzung des Bundesrates am 26.09.2025 vorgesehen.

¹⁵ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 11, S. 20.

¹⁶ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 45.

¹⁷ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 10, S. 20.

¹⁸ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 27

¹⁹ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 46.

²⁰ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 9, S. 11, S. 20.

²¹ Vgl. Gesetzesentwurf (Fn. 1), S. 12, S. 20.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Michael Sitsen
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-414
michael.sitsen@orka.law



Maria Najdenova
Rechtsanwältin, Salary Partnerin

T +49 211 60035-202
maria.najdenova@orka.law



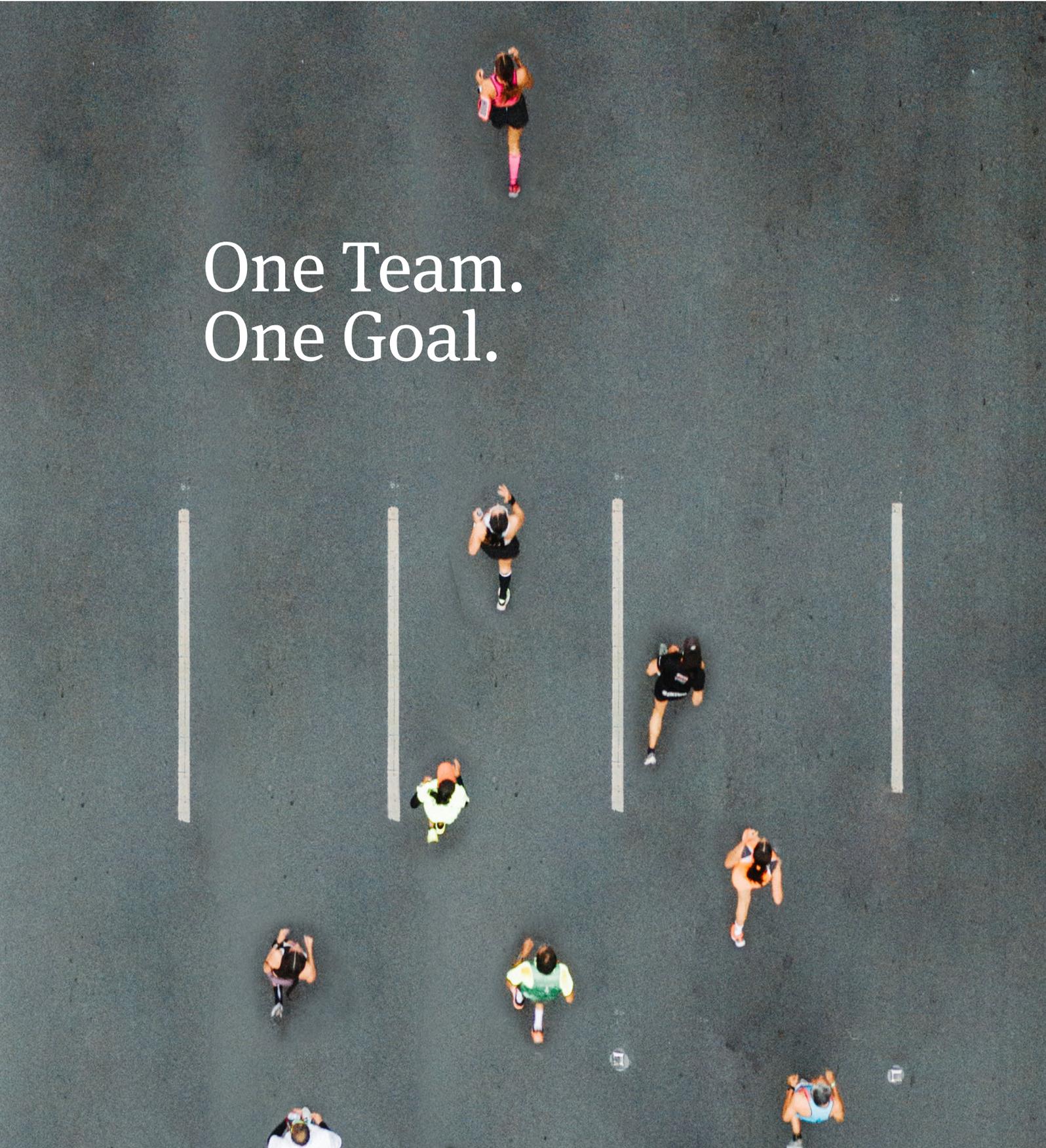
Mandy Beck, LL.M. (Bristol)
Rechtsanwältin, Associate

T +49 211 60035-253
mandy.beck@orka.law



Dr. Franziska Niehaus
Rechtsanwältin, Associate

T +49 30 509320-150
franziska.niehaus@orka.law

An aerial photograph of a group of runners on a dark asphalt road. The runners are scattered across the frame, moving in various directions. The road has several vertical white dashed lines. The overall scene is captured from a high angle, looking down on the participants.

One Team.
One Goal.