

Bundestariftreuegesetz – Kein Tarifzwang bei öffentlichen (Druck-)Aufträgen

Stellungnahme des BVDM

Oktober 2025

Aus Sicht des Bundesverbandes Druck und Medien e.V. (BVDM) schadet das geplante Bundestariftreuegesetz dem Wirtschaftsstandort Deutschland. Das Gesetzesvorhaben steht im klaren Widerspruch zu den mit dem zeitgleich auf den Weg gebrachten Vergabebeschleunigungsgesetz angestrebten Vereinfachungen und Beschleunigungen sowie zum allseits propagierten Bürokratieabbau. Das Ziel, mehr Tarifbindung zu erreichen, wird durch ein solches Gesetz nicht gefördert.

Sicher ist vielmehr, dass die neuen Regelungen zu erheblich mehr Bürokratie bei Unternehmen und Auftraggebern führen und es dadurch voraussichtlich noch weniger Angebote auf öffentliche Ausschreibungen geben wird als bisher. Denn auch Unternehmen, die tarifgebunden sind oder sogar Löhne oberhalb des Tariflohns zahlen, werden unter den bürokratischen Nachweispflichten leiden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden die neuen Vorgaben ganz von der Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen abschrecken. Mit der dadurch zu erwartenden reduzierten Bieterzahl geht für staatliche Auftraggeber das Risiko einer deutlichen Verteuerung einher – oder es werden im Ausland produzierende Unternehmen profitieren, die sich nicht an die neuen Tariftreuregelungen halten müssen.

Vor diesem Hintergrund lehnt der BVDM das geplante Bundestariftreuegesetz ab. Sofern der Gesetzgeber nicht Abstand von dem Gesetzesvorhaben nimmt, muss dieses zumindest so bürokratiearm wie möglich gestaltet werden.

Anlässlich der Befassung von Bundestag und Bundesrat mit dem Entwurf der Bundesregierung weist der BVDM auf die aus seiner Sicht erforderlichen folgenden Änderungen hin:

1. Tarifaufonomie gewährleisten

Die Vorgabe, dass öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes nur noch an Unternehmen vergeben werden, die sich verpflichten, ihren dabei eingesetzten Arbeitnehmern für die Dauer der Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession die staatlich festgelegten einschlägigen Arbeitsbedingungen eines Flächentarifvertrags zu gewähren (Tariftreueversprechen), greift tief in die durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) geschützte Tarifaufonomie ein.

Damit führt das Gesetz zwar zu einem Tarifaufwendungszwang, mit einer Stärkung des auf Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften basierenden Systems der deutschen Tarifaufonomie ist dies aber nicht verbunden. Kein Unternehmen wird wegen einer solchen Tariftreuregelung in einen Arbeitgeberverband, kein Arbeitnehmer in eine Gewerkschaft eintreten.

Der Zwang zur Anwendung eines bestimmten Flächentarifvertrages ist umso bedenklicher, da dies auch für Unternehmen gelten soll, die an einen anderen Tarifvertrag gebunden sind. Bestehende Haustarifverträge oder firmenbezogene Verbandstarifverträge werden verdrängt und entwertet. Dies senkt die Anreize für eine Tarifbindung aus Unternehmenssicht, anstatt sie zu erhöhen.

Tariftreueregelungen dürfen nicht dazu führen, dass ein anderer, geltender Haus- oder Verbandstarifvertrag nicht zur Anwendung gelangt. Das wäre ein nicht zu rechtfertigender Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Zu Recht hat daher auch der Nationale Normenkontrollrat in seiner Stellungnahme wesentliche Bedenken geäußert, die der BVDM teilt.

Wenn Ziel eine Erhöhung der Tarifbindung sein soll, besteht kein Anlass, bereits (anders) tarifgebundenen Arbeitgebern für die Teilnahme an Vergabeverfahren fremde Tarifbedingungen aufzuzwingen. Besonders vor dem Hintergrund, dass die flächentarifvertraglichen Regelungen der Druckindustrie ergänzende Tarifverträge für einzelne Unternehmen explizit zulassen, zum Beispiel im Falle von Sanierungs- und Beschäftigungssicherungstarifverträgen.

Ferner muss auch sichergestellt sein, dass Tarifverträge, die sich regional unterscheiden, wie etwa die Angestelltentarifverträge der Druckindustrie, weiterhin nicht in Frage gestellt werden.

2. Unverhältnismäßige bürokratische Belastungen senken und Schwellenwert anheben

Trotz einzelner Verbesserungen gegenüber dem Regierungsentwurf der vergangenen Legislaturperiode enthält der Gesetzentwurf weiterhin erhebliche bürokratische Belastungen für die Unternehmen. Die im neuen Gesetzentwurf gewählten Ansätze zur Bürokratieentlastung genügen noch nicht.

Die Anwendungsgrenze wurde zwar von 10.000 € auf 50.000 € erhöht, ist aber weiterhin zu niedrig. In der Druckbranche liegt ein erheblicher Teil der Auftragszahlen über diesem Schwellenwert. Die Erfahrungen aus den Tariftreuengesetzen der Länder zeigen, dass eine Erhöhung auf mindestens 100.000 € erforderlich ist, um insbesondere die kleinen und mittelständischen Unternehmen vor zu hohen Hürden durch Kosten und bürokratische Aufwände zu schützen und ihnen weiterhin die Teilhabe an Vergabeverfahren zu ermöglichen.

Für nicht oder anders tarifgebundene Arbeitgeber wäre es zudem sehr aufwendig, die bei einem öffentlichen Auftrag eingesetzten Arbeitnehmer entsprechend den Tarifvorgaben in fremde Lohngruppen einzugruppieren und so den verlangten Vergabetariflohn zu ermitteln. Um die Komplexität zu reduzieren, sollten keine ganzen Lohngitter verbindlich vorgegeben werden, stattdessen sollte sich die Regelung auf einen tariflichen Mindestlohn beschränken.

Die umfangreichen Nachweis-, Dokumentations- und Kontrollpflichten müssen deutlich reduziert werden. Für tarifgebundene Unternehmen muss der Nachweis der bestehenden Bindung an einen Tarifvertrag ausreichend sein.

Die im Gesetz vorgesehene „Präqualifizierung“ stellt nur dann eine Erleichterung für die Unternehmen dar, wenn diese nicht mit hohem bürokratischem Aufwand und Kosten verbunden ist.

3. Keine Wettbewerbsverzerrung zu Lasten von KMU

Ziel des Gesetzentwurfs ist laut Gesetzesbegründung, den „Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten“ zu unterbinden. Abgesehen davon, dass Unternehmen ohne Tarifbindung ihre Arbeitnehmer nicht zwingend zu untertariflichen Bedingungen beschäftigen, wird es auch und gerade durch das Tariftreuegesetz zur Verdrängung von Wettbewerbern kommen. Dies gilt besonders für kleine und mittlere Unternehmen, die den wachsenden Aufwand öffentlicher Vergaben nicht mehr bewältigen können und deshalb oft gar nicht erst teilnehmen. Dies zeigen die Erfahrungen mit vergleichbaren Landesgesetzen.

Durch Tariftreuevorgaben entstehen zusätzliche bürokratische Hürden und Kosten für Unternehmen. Zunehmender Nachweis-, und Kontrollaufwand wirkt sich negativ auf die Zahl und Vielfalt der Bieter aus. Unternehmen, die den Aufwand nicht leisten können oder wollen, ziehen sich zurück.

Dies gilt insbesondere für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, für die zusätzlicher bürokratischer Aufwand eine hohe Hürde im Bieterverfahren darstellt. In der Folge verkleinert sich der Bieterkreis. Dies wirkt sich auf Vielfalt und Qualität der Angebote ebenso negativ aus, wie auf die Preise.

Hinzu kommen gesamtgesellschaftliche Auswirkungen. So könnte es dazu kommen, dass sich bei zeitkritischen, gesellschaftlich relevanten Aufträgen, wie z. B. dem Druck von Stimmzetteln für kurzfristig angesetzte Wahlen, gar kein Unternehmen mehr an der Ausschreibung beteiligt, da der Aufwand in der kurzen Zeit nicht mehr realisierbar ist.

4. Keine Verlagerung von Wertschöpfung ins (EU-)Ausland

Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten regional tätiger Unternehmen, die durch ihre Gewerbesteuern und ihre Arbeitsplätze dazu beitragen, die Lebensfähigkeit der Gemeinden zu gewährleisten, müssen bei Vergabeverfahren vermieden werden.

Druckereien, die in Deutschland produzieren, stehen bei öffentlichen Aufträgen im Wettbewerb mit Druckereien, die (ggf. teilweise) im (EU-)Ausland produzieren.

Der Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes erfasst jedoch nur Leistungen, die im Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland erbracht werden. Werden die Leistungen im Ausland erbracht, greift das Gesetz nicht.

Es ist zu befürchten, dass der Gesetzentwurf dazu führt, dass noch mehr (Druck-)Aufträge in europäische Nachbarländer vergeben werden. Ferner könnten inländische Unternehmen tarifliche Verpflichtungen umgehen, indem sie Leistungsteile ins EU-Ausland verlagern.

Im EU-Ausland produzierende Unternehmen können schon jetzt aufgrund einer zum Teil günstigeren allgemeinen Kostensituation (z. B. niedrigere Energiekosten, Mindestlöhne und steuerliche Abgaben), günstigere Angebote unterbreiten, als es in Deutschland produzierende Auftragnehmer könnten. Tariftreueregeln dürfen es einheimischen Produzenten nicht noch weiter erschweren, sich im Wettbewerb zu behaupten.

5. Nachunternehmerhaftung begrenzen

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Nachunternehmerhaftung geht über die im Arbeitnehmerentsendegesetz geregelte Nachunternehmerhaftung hinaus. Die Ausgestaltung ist äußerst weitreichend, ohne dass es auf ein Verschulden des Auftragnehmers ankommt; auch Exkulpationsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen.

Das macht das Haftungsrisiko kaum überschaubar und überfordert insbesondere kleine und mittelständische Betriebe. Negative Auswirkungen auf den Bieterkreis sind auch insoweit zu befürchten.

Die Haftung für Nachunternehmer muss daher entweder gestrichen oder wenigstens auf einen vergaberechtlichen Mindestlohn beschränkt werden.

6. Erlass der Rechtsverordnungen einvernehmlich und transparent gestalten

Das Verordnungsverfahren bedarf grundsätzlicher Überarbeitung:

Nach dem Gesetzentwurf kann der Antrag auf Erlass einer Rechtsverordnung einseitig durch eine Tarifvertragspartei ohne Zustimmung des anderen Sozialpartners erfolgen. Das widerspricht den Grundsätzen der Sozialpartnerschaft. Im AEntG und TVG hat sich das Prinzip des zweiseitigen Antragserfordernisses bewährt. Daran sollte auch für Tariftreueregelungen festgehalten werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Rechtsverordnung in der Regel erlassen wird, da kaum ein Ermessensspielraum besteht.

Änderungen des zugrunde gelegten Tarifvertrages müssen nachvollziehbar und transparent sein, damit sämtliche Betroffenen die maßgeblichen Inhalte des Tarifvertrages kennen, den sie einhalten müssen. Dazu ist es unerlässlich, dass im Falle von Änderungen eine neue Verordnung beantragt werden muss.

Der Transparenz dient auch die Klarstellung, wie Rechtsverordnungen veröffentlicht werden. Die Bekanntmachungsmedien der Rechtsverordnungen im Gesetzentwurf sind uneinheitlich oder fehlen ganz. Eine einheitliche und gesetzlich klar benannte Veröffentlichung ist dringend erforderlich.

Über den BVDM

Der Bundesverband Druck und Medien e. V. (BVDM) ist der Spitzenverband der deutschen Druck- und Medienwirtschaft. Als Arbeitgeberverband, politischer Wirtschaftsverband und technischer Fachverband vertritt er die Positionen und Ziele der Branche gegenüber Politik, Verwaltung, Gewerkschaften und der Zulieferindustrie. Getragen wird der BVDM von acht regionalen Verbänden. International ist er über seine Mitgliedschaft bei Intergraf und FESPA organisiert. Zur Druckindustrie gehören aktuell rund 6.300 überwiegend kleine und mittelständische Betriebe mit mehr als 99.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Bundesverband Druck und Medien e. V.

Lobbyregister des Deutschen Bundestages: R004690

EU-Transparenz-Register: REG-Nummer: 239421352786-10

Berlin, 28. Oktober 2025