



## **Stellungnahme zum**

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

## Einleitung

Der BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft) als Wirtschafts- und Arbeitgeberverband mit über 1.000 Mitgliedsunternehmen des Sicherheitsgewerbes, die mehr als 80 Prozent des jährlichen Branchenumsatzes von 13,4 Mrd. Euro abbilden, begrüßt, dass die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe vorgelegt hat.

Private Sicherheitsdienstleister in Deutschland beschäftigen bundesweit rund 285.000 Sicherheitsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Die im BDSW organisierten Unternehmen bieten vor allem hochwertige Dienstleistungen an. Dazu gehören u. a. Stationäre Sicherheitsdienstleistungen wie Alarmdienst, Empfangsdienst und Kontrolldienst, Mobile Sicherheitsdienstleistungen wie Revierdienst, Interventionsdienst und Kontrolldienst und Veranstaltungssicherungsdienst. Ergänzend werden auch Sicherungsdienstleistungen mit besonderen Anforderungen bei Veranstaltungen mit besonderer Sicherheitsrelevanz, im öffentlichen Personenverkehr, für Objekte mit besonderer Sicherheitsrelevanz und zum Schutz von Flüchtlings- und Asyleinrichtungen und -unterkünften erbracht. Eine stark zunehmende Bedeutung hat die Kombination dieser personellen Sicherungsdienstleistungen mit moderner Sicherheits- und Überwachungstechnik („Integrierte Sicherheitslösung“).

## Zusammenfassung

Der BDSW begrüßt grundsätzlich die in dem vorliegenden Referentenentwurf getroffenen Regelungen zum Thema Tariftreue:

- Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden
- Zur Stärkung der Tarifbindung die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche zu binden
- Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflicht verhindern, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrages sichergestellt wird

Neben diesen sind aus Sicht des BDSW folgende Punkte dringend notwendig anzupassen:

- Herabsetzung des Schwellenwertes auf 10.000 Euro, um die Schutzwirkung des Gesetzes zu erweitern
- Anpassungen bei der Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- Aufnahme von Nachweispflichten für Nachunternehmer und Verleiher
- Nähere Definition der Thematik des Auftragswertes

Darüber hinaus halten wir zur Durchsetzung des Gesetzes eine nachhaltige Kontrolle der Einhaltung der Bedingungen für unerlässlich. Insgesamt muss sich der bürokratische Aufwand für die Wirtschaft in einem angemessenen Rahmen halten.

## **Bewertung im Detail**

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf für ein Tariftreuegesetz wird ein (neues) Bundestariftreuegesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes geschaffen.

Der Entwurf enthält zentrale Elemente, die vom BDSW ausdrücklich begrüßt werden. Er reagiert auf die seit Jahren rückläufige Tarifbindung, die in hohem Maße auch durch die rein preisbasierte Vergabepolitik zurückzuführen ist. Zugleich drohen bei Neustrukturierungen – trotz gleicher Eigentümer – Betriebsteile aus der Tarifbindung zu fallen. Daher sind alle Maßnahmen zu unterstützen, die auf die Stärkung der Sozialpartnerschaft bzw. der Rolle der Tarifpartner und Tarifverträge zielen.

Es ist daher folgerichtig, Maßnahmen zur Steigerung der Tarifbindung zu beschließen und Tariflöhne und tarifliche Arbeitsbedingungen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zur Voraussetzung zu machen. Gerade der Staat hat mit seiner öffentlichen Auftragsvergabe eine entscheidende Marktmacht. 2022 hat der Bund knapp 38 Milliarden Euro für die Vergabe von Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträgen ausgegeben. Mit einem Bundestariftreuegesetz werden tarifgebundene Unternehmen vor Wettbewerbsverzerrungen geschützt und vorhandene Tarifstandards gesichert. Der Bund würde damit seine Vorbildrolle als öffentlicher Arbeitgeber wahrnehmen. Die Vorlage des Referentenentwurfs ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

## **Artikel 1: Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes**

### **§ 1: Anwendungsbereich**

Die Tariftreue-Regelungen beziehen sich auf Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge sowie auf Sektorauftraggeber, Konzessionen und so weiter.

Es wird ein Schwellenwert von 50.000 Euro angesetzt. Dieser Schwellenwert von 50.000 Euro ohne Umsatzsteuer ist vergleichsweise hoch. Einige Bundesländer definieren in landesbezogenen Tariftreuegesetzen niedrigere Schwellenwerte von beispielsweise nur 10.000 Euro oder auch nur 5.000 Euro.

Als Argument für höhere Schwellenwerte wird häufig angeführt, dass nur ein sehr kleiner Anteil der öffentlichen Vergaben des Bundes unterhalb von 50.000 Euro liegt und so effektivere Kontrollen möglich sind.

Aus unserer Sicht sollte dieser Anteil noch deutlich geringer gehalten werden, als dies mit einem Schwellenwert von 50.000 Euro zu erreichen ist. Gerade in Niedriglohnssektoren, in denen die Gewinnmargen bekanntlich gering sind, entsteht durch die Umgehung von Vergaberegeln ein immenser Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen. Für einen niedrigeren Schwellenwert spricht somit, dass dieser eine Stückelung des beabsichtigten Auftrags zur Umgehung der Anwendung des Gesetzes aufwendiger macht und erschwert. Die in der Sicherheitsdienstleistungsbranche typische Abrechnung orientiert sich an den geleisteten Stunden. Ein zu hoher Schwellenwert würde dafür sorgen, dass das gesamte Arbeitsstundenkontingent in mehrere Lose aufgeteilt werden könnte und damit die Regelung unterlaufen werden könnte. Damit würde der Zweck der Vergaberegeln, die Einhaltung von Sozialstandards und fairen Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten, konterkariert.

Der BDSW plädiert daher für eine Herabsetzung des Schwellenwertes auf 10.000 Euro, um die Schutzwirkung des Gesetzes zu erweitern.

### **§ 3: Tariftreueversprechen**

Die Verpflichtung nach § 3 Absatz 2, dass die durch Rechtsverordnung festgelegten Arbeitsbedingungen nicht nur den Auftragnehmern, sondern auch den Nachunternehmern und Leiharbeitsfirmen vorgegeben werden, wird ebenfalls ausdrücklich begrüßt.

### **§ 5: Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen**

Im Referentenentwurf ist vorgesehen, dass das BMAS auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern in einer Rechtsverordnung, die für die Ausführung eines öffentlichen Auftrags geltenden Arbeitsbedingungen festsetzt.

Während im vorliegenden Entwurf erst auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber eine Rechtsverordnung erlassen wird, ermöglichen bestehende Ländertariftreue Regelungen, dass ohne Antrag der Sozialpartner Rechtsverordnungen durch das Landesarbeitsministerium mit Arbeitsbedingungen auf Basis von Tarifverträgen erstellt werden. Allerdings haben hier die Tarifparteien das Recht auf Stellungnahme zum Entwurf einer Rechtsverordnung und wirken insoweit mit. Dieses Verfahren erscheint vorzugswürdig.

Neben der Möglichkeit einer Rechtsverordnung, die auf die Mindestarbeitsbedingungen abzielt, sollte – wie teilweise auch in bestehenden Tariftreue Regelungen der Länder – auch auf die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG abgestellt werden.

Des Weiteren regen wir an, in § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 klarzustellen, dass der Mindesturlaubsanspruch im Falle einer – üblichen – tarifvertraglichen Staffelung entsprechend der Betriebszugehörigkeit auch die jeweiligen tariflichen Steigerungen umfasst. Anderenfalls droht durch die Formulierung „Mindestjahresurlaub“ eine durchgehende Gewährung lediglich des geringsten tariflich vorgesehenen Urlaubsanspruches. Dies würde dem Gesetzeszweck widersprechen und tariftreue Unternehmen benachteiligen.

Kritisch sehen wir zudem, dass im Falle einer Untervergabe die Verbindlichkeit der Arbeitsbedingungen gemäß Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 3 von der Dauer des **Unterauftrags** abhängen soll. Maßgeblich sollte hier die Auftragsdauer des **Hauptauftrages** bleiben, wie es § 5 Absatz 1 Satz 3 vorsieht. Anderenfalls hat es der Auftragnehmer durch die Gestaltung des Vertragsverhältnisses zu seinem Nachunternehmer in der Hand, eine Verbindlichkeit der Arbeitsbedingungen gemäß Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 3 ggf. missbräuchlich zu verhindern.

Gemäß der Begründung des Referentenentwurfes (Seite 39) soll eine offensichtlich missbräuchlich vereinbarte Auftragsdauer im Rahmen des § 5 Absatz 1 Satz 3 nicht zu berücksichtigen sein. Diese Vorgehensweise halten wir zur Erreichung des Gesetzeszweckes für geboten und regen daher an, § 5 Absatz 1 Satz 3 klarstellend wie folgt zu ergänzen:

„Die Arbeitsbedingungen nach Satz 2 Nummer 2 und 3 können nicht für Aufträge oder Konzessionen festgesetzt werden, für die **auf der Grundlage nachvollziehbarer Erwägungen** eine Auftragsdauer von nicht mehr als zwei Monaten vereinbart oder geschätzt worden ist.“

## **§ 9: Nachweispflicht**

Der Referentenentwurf beinhaltet keine Dokumentationspflicht hinsichtlich der Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen durch Nachunternehmer und Verleiher. Dies sehen wir kritisch. Gerade bei einer Einbindung Dritter in die Erbringung von Leistungen besteht erfahrungsgemäß ein erhöhtes Risiko der Nichteinhaltung der verbindlichen Arbeitsbedingungen. Der höhere administrative Aufwand durch Erstreckung der Dokumentationspflicht auf Nachunternehmer und Verleiher ist zur Erreichung des Gesetzeszwecks erforderlich und angemessen.

## **§ 11: Zivilrechtliche Sanktionen**

Die Verpflichtung zur Vereinbarung von Vertragsstrafenregelungen halten wir grundsätzlich für zielführend. Wir bitten jedoch um Präzisierung der vorgesehenen Regelung:

Zum einen sollte klargestellt werden, ob auch hier wie in § 1 Absatz 1 der Auftragswert ohne Umsatzsteuer zu bemessen ist.

Zum anderen erscheint es geboten, in Bezug auf langfristige Verträge einen zeitlichen Bezug des Auftragswertes zu definieren (zum Beispiel maximal 1 % / 10 % des Auftragswertes **für 1 Vertragsjahr**). Anderenfalls könnten unverhältnismäßig hohe Vertragsstrafen anfallen und die Begrenzung auf 1 % bzw. 10 % wäre sinnentleert.

## **Impressum**

### **BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT**

Friedrichstr. 149, 10117 Berlin

Web: [www.bdsw.de](http://www.bdsw.de)

Telefon +49 30 275785700

E-Mail [mail@bdsw.de](mailto:mail@bdsw.de)

Lobbyregisternummer: R001706

### **Ansprechpartner**

Hauptgeschäftsführerin

RAin Cornelia Okpara

E-Mail [okpara@bdsw.de](mailto:okpara@bdsw.de)