

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen

(Tariftreuegesetz)

A. Problem und Ziel

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sind wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Das Gesetz hat die Möglichkeiten erweitert, die Breitenwirkung von Tarifverträgen zu vergrößern und damit ihre Ordnungswirkung zu stärken. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz wurde erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet. Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen haben folgende Umstände:

Nicht tarifgebundene Unternehmen haben bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben. Dies gilt insbesondere für Lohnkostenvorteile durch untertarifliche Vergütung.

Eine breite Einbindung der Beschäftigten auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene ist wesentliche Voraussetzung für eine starke Sozialpartnerschaft. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere auch die Kontaktmöglichkeiten der Gewerkschaften in die Betriebe essenziell, um einerseits neue Mitglieder werben und über ihre Arbeit informieren und andererseits ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen zu können. Die sich infolge der Digitalisierung verändernden Kommunikationswege und Arbeitsformen erschweren indes die Erreichbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und haben zu einer weiteren Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen geführt. Diese Entwicklung hat sich im Zuge der COVID-19-Pandemie weiter verstärkt und beschleunigt.

Gesellschaftsrechtliche Gestaltungen erlauben es Unternehmen, Betriebe schneller aus einer bestehenden Tarifbindung zu lösen, als dies nach den Vorgaben des Tarifrechts möglich wäre. Soweit dies in Konzernstrukturen geschieht, führt dies dazu, dass der Betrieb noch binnen der Laufzeit eines Tarifvertrags aus der Tarifbindung gelöst werden kann, während die Leitungsmacht über einen Betrieb weiterhin in den Händen desselben herrschenden Konzernunternehmens verbleibt. Dadurch wird das Vertrauen in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen beeinträchtigt.

B. Lösung

Mit dem Tarifreuegesetz wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert sowie Zugangsrechte von Gewerkschaften zum Betrieb auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene gestärkt werden.

Ein Bundestarifreuegesetz soll die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigen. Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten wird eingeschränkt. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen.

Das Recht der Gewerkschaften auf Zugang zum Betrieb ist nur im Hinblick auf die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben gesetzlich geregelt und wird im Hinblick auf die Wahrnehmung koalitionspolitischer Rechte durch die Rechtsprechung ausgestaltet. Die gesetzliche Regelung eines Zugangsrechts zur Mitgliederwerbung und Information einschließlich eines digitalen Zugangs soll die Möglichkeiten für Gewerkschaften verbessern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der sich wandelnden Arbeitswelt zu erreichen. Im Hinblick auf das Betriebsverfassungsrecht wird klargestellt, dass sich das Zugangsrecht auch auf die im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Kommunikationstechnologien bezieht.

Die bei gesellschaftsrechtlichen Gestaltungen innerhalb von Konzernstrukturen bestehenden Schutzlücken werden geschlossen, indem die Tarifgebundenheit des ausgegliederten Betriebs gesetzlich aufrechterhalten wird.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von rund 556 818 Euro wegen des hierfür zu veranschlagenden Stellenmehrbedarfs des BMAS von einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Für die Einrichtung einer Website belaufen sich die Kosten einmalig auf rund 150 000 Euro und jährlich rund 84 000 Euro.

Für die Einrichtung der Prüfstelle Bundestarifreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von 13 Planstellen und Stellen für die Prüfstelle und weiterer drei Planstellen und Stellen für die Querschnittsbereiche, sowie damit verbundene Mehrausgaben von rund 2,1 Millionen Euro jährlich. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten

in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom Bund erstattet.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz entstehen Mehrausgaben in Höhe von rund [...] Euro im Jahr 2025. In den Folgejahren entstehen Mehrausgaben in Höhe von jeweils rund [...] Euro; im Jahr 2026 ist ein weiterer Mehrbedarf in Höhe von rund [...] Euro möglich.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den unter E.3 ausgewiesenen Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Höhe von rund 700 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Der jährliche Erfüllungsaufwand aus Informationspflichten beträgt rund 700 000 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,7 Millionen Euro, der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 7,1 Millionen Euro.

F. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere nicht bezifferbare Kosten. Es ist davon auszugehen, dass diese in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung durch den Bundesauftraggeber ausgeglichen werden.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen

(Tariftreuegesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat [mit Zustimmung des Bundesrates] das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes

(Bundestariftreuegesetz – BTTG)

Inhaltsübersicht

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Tariftreueversprechen
- § 4 Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- § 5 Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- § 6 Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen
- § 7 Kontrollen
- § 8 Nachweispflicht
- § 9 Präqualifizierungsverfahren
- § 10 Zivilrechtliche Sanktionen
- § 11 Nachunternehmerhaftung
- § 12 Feststellung von Verstößen
- § 13 Fakultativer Ausschlussgrund
- § 14 Gerichtsstand
- § 15 Übergangsregelung

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 13 ab einem geschätzten Auftragswert oder Vertragswert von 25 000 Euro ohne Umsatzsteuer für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge im Sinne der §§ 103 Absatz 1 bis 4, 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sowie für die Vergabe und Ausführung von Konzessionen im Sinne von § 105 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

1. durch den Bund;
2. durch öffentliche Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Beteiligung überwiegend verwaltet oder die sonstige Finanzierung überwiegend gewährt hat oder über die Leitung überwiegend die Aufsicht ausübt oder die Mitglieder des zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organs überwiegend bestimmt hat;
3. durch Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund auf sie einen beherrschenden Einfluss ausübt; ein beherrschender Einfluss liegt vor, wenn der Bund unmittelbar oder mittelbar die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Auftraggebers besitzt oder über die Mehrheit der mit den Anteilen des Auftraggebers verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Auftraggebers bestellen kann;
4. durch Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Mittel überwiegend bewilligt hat;
5. im Rahmen der Organleihe für den Bund;
6. durch Auftraggeber im Sinne von § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, die nach Nummer 2 bis 5 dem Bund zuzurechnen und bei entsprechender Anwendung der Nummer 2 bis 5 gleichzeitig einem Land zuzurechnen sind.

Der Auftragswert nach Satz 1 ist im jeweiligen Anwendungsbereich entsprechend § 3 der Vergabeverordnung, § 2 der Sektorenverordnung oder § 3 der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit zu schätzen. Der Vertragswert nach Satz 1 ist entsprechend § 2 der Konzessionsvergabeverordnung zu schätzen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund.

(3) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 13 nur, soweit die jeweilige Leistung zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

(4) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Teils 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorsieht.

(5) Liegt der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge oder Konzessionen unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte, so gilt dieses Gesetz nur, soweit die betroffenen Auftraggeber oder Konzessionsgeber durch die Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte oder durch Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A zur Durchführung eines Vergabeverfahrens verpflichtet sind. § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt für Vergabeverfahren nach Satz 1 entsprechend.

(6) Auf Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist dieses Gesetz entsprechend anwendbar.

(7) Sollen öffentliche Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Bundesländer oder anderer Staaten vergeben werden, ist mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes anzustreben. Kommt eine Einigung nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden. Die Erfolglosigkeit der Bemühungen ist zu dokumentieren.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Bundesauftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen der öffentlichen Aufträge, Rahmenvereinbarungen und Konzessionen, die in den Anwendungsbereich nach § 1 fallen.

(2) Auftragnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftragnehmer und Konzessionsnehmer der Bundesauftraggeber.

§ 3

Tariftreueversprechen

(1) Bundesauftraggeber geben einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren muss, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 festsetzt.

(2) Bundesauftraggeber geben dem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllen. Als Nachunternehmer gelten nicht unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne von § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3, Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt.

§ 4

Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die einschlägigen, in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzt und dabei mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 fallen, hat der Verleiher mindestens die in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

(2) Ein Verzicht auf Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absatz 1 ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von Ansprüchen nach Absatz 1 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung der Ansprüche nach Absatz 1 können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 5 zugrundeliegenden Tarifvertrag geregelt werden.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 zur Leistungserbringung eingesetzt werden, spätestens am 15. des auf den Tag der ersten Tätigkeit in Ausführung des Auftrags oder der Konzession folgenden Monats schriftlich oder elektronisch darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Auftragnehmern einen Vordruck für die Erfüllung der Pflicht nach Satz 1 zur Verfügung.

§ 5

Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

(1) Auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen geltenden Arbeitsbedingungen fest, soweit diese Gegenstand eines von der Antragstellerin mit einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrags sind. Arbeitsbedingungen nach Satz 1 sind

1. die Entlohnung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, sowie
3. die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Arbeitsbedingungen nach Satz 2 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Rechtsverordnung, welcher Tarifvertrag für Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher mit Sitz im Ausland räumlich einschlägig ist.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht den Entwurf einer Rechtsverordnung mit den Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 bekannt. Eine Rechtsverordnung soll die geltenden Arbeitsbedingungen für eine Branche enthalten.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt die Rechtsverordnung, wenn innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs keine andere Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern beantragt, die Arbeitsbedingungen eines von ihr abgeschlossenen Tarifvertrags, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags überschneidet, in einer Rechtsverordnung festzusetzen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt die Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, wenn in einer Branche erstmals Anträge nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 gestellt wurden und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt, von einer nach Absatz 6 beschlossenen Empfehlung der Clearingstelle abzuweichen.

(4) Liegen Anträge für Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften mit sich überschneidenden Geltungsbereichen vor, setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeitsbedingungen des repräsentativeren Tarifvertrags in einer Rechtsverordnung nach Berücksichtigung der Stellungnahmen nach Absatz 5 und der Empfehlungen nach Absatz 6 fest. § 7 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist entsprechend anzuwenden. Eine Vereinigung von Arbeitgebern ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten und in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen. Eine Gewerkschaft ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl ihrer in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder mitzuteilen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt den Antragstellerinnen eine einheitliche Frist zur Auskunftserteilung. Kommt eine Antragstellerin ihrer Mitteilungsobliegenheit nach den Sätzen 3 und 4 nicht fristgerecht nach, wird ihr Antrag abgelehnt.

(5) Vor der Entscheidung über den repräsentativeren Tarifvertrag nach Absatz 4 Satz 1 gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Parteien der Tarifverträge, für die Anträge nach Absatz 1 gestellt wurden, sowie den Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 des Tarifvertragsgesetzes Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen, welcher Tarifvertrag in der Branche repräsentativ im Sinne des Absatz 4 ist. In der Stellungnahme kann die Empfehlung der Clearingstelle nach Absatz 6 verlangt werden.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine mit jeweils gleicher Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenorganisationen nach § 12 des Tarifvertragsgesetzes besetzte Clearingstelle. Die Clearingstelle gibt auf Verlangen der zur Stellungnahme Berechtigten nach Absatz 5 eine Empfehlung darüber ab, welcher Tarifvertrag in der Branche repräsentativ im Sinne von Absatz 4 ist. Ein Beschluss über eine Empfehlung der Clearingstelle kommt mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zustande. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande, kann die Clearingstelle mehrere Empfehlungen abgeben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Errichtung, Bestellung der Mitglieder und Beschlussfassung durch die Clearingstelle zu regeln.

(7) Hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen, kann ein Antrag nach Absatz 1 für einen Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich der Rechtsverordnung überschneidet, erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung gestellt werden. Absatz 4 bis 6 sind bei einem Antrag nach Satz 1 entsprechend anzuwenden.

(8) Werden die in einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 festgesetzten Arbeitsbedingungen durch einen anderen Tarifvertrag derselben Tarifvertragsparteien geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die geänderten Arbeitsbedingungen im Bundesanzeiger bekannt.

(9) Die von einer Verordnung nach Absatz 1 und 6 erfassten Arbeitsbedingungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet.

(10) Eine nach dieser Vorschrift erlassene Rechtsverordnung gilt, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 6 aufhebt.

§ 6

Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit ein Antrag für einen Tarifvertrag vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, überschneidet, und der Tarifvertrag, der Gegenstand des Antrags ist, nach § 5 Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 4 als der repräsentativere Tarifvertrag festgestellt wird.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann eine Rechtsverordnung aufheben, soweit die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

§ 7

Kontrollen

(1) Die Bundesauftraggeber kontrollieren stichprobenartig, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen nach § 3 wahrt und ein Arbeitgeber seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllt.

(2) Es wird eine Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet; dadurch entstehende Kosten werden ihr vom Bund erstattet. Die Prüfstelle Bundestariftreue unterstützt die Bundesauftraggeber bei der Kontrolle gemäß Absatz 1 und führt selbstständig Kontrollen durch. Die Prüfstelle Bundestariftreue kann von den Bundesauftraggebern eine Aufstellung über von diesen vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen verlangen. Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle gemäß Absatz 1 erforderlich sind. Die Prüfstelle Bundestariftreue teilt den Bundesauftraggebern das Ergebnis ihrer Kontrollen mit und spricht eine Handlungsempfehlung aus.

(3) Liegen der für die Überwachung der Auftrags- oder Konzessionsausführung zuständigen Stelle eines Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue hinreichende Anhaltspunkte, insbesondere auf Grund von Hinweisen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie sonstiger Dritter, für einen Verstoß eines Auftragnehmers gegen die Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 3 oder für einen Verstoß eines Arbeitgebers gegen die Einhaltung seiner Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 vor, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 1 durchzuführen. Die Bundesauftraggeber teilen der Prüfstelle Bundestariftreue Anhaltspunkte nach Satz 1 oder festgestellte Verstöße unverzüglich mit.

(4) Die Bundesauftraggeber sowie die Prüfstelle Bundestariftreue dürfen personenbezogene Daten verarbeiten, soweit dieses zum Zweck der Kontrolle nach Absatz 1 erforderlich ist. Dies umfasst auch die Übermittlung der für die Kontrolle erforderlichen personenbezogenen Daten zwischen den Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestariftreue. An Dritte, insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer, dürfen personenbezogene Daten übermittelt werden, soweit diese mit der Kontrolle nach Absatz 1 beauftragt werden. Dritte sind dazu zu verpflichten, die übermittelten Daten ausschließlich zum Zweck der Kontrolle nach Absatz 1 zu verarbeiten und Verschwiegenheit über die im Rahmen der Beauftragung erlangten Sachverhalte zu wahren. Die Bundesauftraggeber weisen die Bieter im Rahmen des Vergabeverfahrens darauf hin, dass die mit der Auftrags- oder Konzessionsausführung befassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beginn der Ausführung über die Möglichkeit solcher Kontrollen zu benachrichtigen und über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gemäß den Bestimmungen des Datenschutzrechts zu informieren sind.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, die Organisation, die Aufgaben, die Art der Durchführung der Kontrollen und die vertraglich durch die Bundesauftraggeber zu vereinbarenden Kontrollrechte der Prüfstelle Bundestariftreue durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen.

§ 8

Nachweispflicht

(1) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen nach § 3 einhält und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen.

(2) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass sie ihre Pflicht nach § 4 Absatz 1 erfüllen und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen.

§ 9

Präqualifizierungsverfahren

Die Pflichten zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 8 gelten nicht für Auftragnehmer, deren Nachunternehmer und von einem Auftragnehmer oder von einem Nachunternehmer beauftragte Verleiher, wenn diese jeweils ein geeignetes Zertifikat einer der in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstelle vorlegen, welches nachweist, dass der Auftragnehmer, der Nachunternehmer oder der Verleiher seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens Arbeitsbedingungen einer für die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 gewährt. Ein Auftragnehmer kann sein Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat nach Satz 1 vorlegen lässt. Die Präqualifizierung nach Satz 1 lässt das Kontrollrecht in § 7 Absatz 3 unberührt.

§ 10

Zivilrechtliche Sanktionen

(1) Der Bundesauftraggeber vereinbart mit dem Auftragnehmer eine angemessene Vertragsstrafe, die verwirkt ist, wenn

1. der Auftragnehmer das nach § 3 abgegebene Tariftreueversprechen schuldhaft verletzt,
2. der Auftragnehmer seine Pflicht nach § 8 schuldhaft verletzt.

(2) Der Bundesauftraggeber vereinbart mit dem Auftragnehmer für Fälle des Absatzes 1 ein Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Auftragsverhältnisses.

§ 11

Nachunternehmerhaftung

Ein Auftragnehmer des Bundesauftraggebers, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung der Entlohnung nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Entlohnung nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 umfasst für die Haftung des Auftragnehmers im Sinne des Satzes 1 nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ausbezahlt ist (Nettoentgelt).

§ 12

Feststellung von Verstößen

(1) Die Prüfstelle Bundestariftreue stellt einen Verstoß durch Verwaltungsakt fest, wenn

1. ein Arbeitgeber in erheblichem Maße gegen seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 oder 3 verstoßen hat,
2. ein Auftragnehmer
 - a) gegen seine Pflicht gemäß § 3 Absatz 2 in erheblichem Maße verstoßen hat,
 - b) gegen seine Pflicht nach § 8 in erheblichem Maße verstoßen hat.

(2) Die Feststellung von Verstößen nach Absatz 1 erfolgt nur, wenn der Verstoß durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten einer natürlichen Person verursacht wurde, das dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zuzurechnen ist. Ein Zurechnungszusammenhang im Sinne des Satzes 1 besteht, wenn die natürliche Person als für die Leitung des Unternehmens des Arbeitgebers oder Auftragnehmers Verantwortliche gehandelt hat, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung gehört.

(3) Die Feststellung eines Verstoßes nach Absatz 1 ist nur zulässig innerhalb von drei Jahren ab dem Ende der Vertragslaufzeit.

(4) Vor Erhebung der Anfechtungsklage sind die Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 in einem Vorverfahren zu überprüfen. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ist auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig.

§ 13

Fakultativer Ausschlussgrund

(1) Auftraggeber nach § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sollen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein Unternehmen zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen, wenn nach § 12 Absatz 1 ein Verstoß bestandskräftig oder rechtskräftig festgestellt wurde. § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt entsprechend.

(2) Wenn ein Unternehmen, bei dem der Ausschlussgrund nach Absatz 1 Satz 1 vorliegt, keine oder keine ausreichenden Selbstreinigungsmaßnahmen nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ergriffen hat, darf es höchstens drei Jahre ab dem Zeitpunkt, in dem der Verwaltungsakt im Sinne des Absatzes 1 bestandskräftig oder die Entscheidung über seine Rechtmäßigkeit rechtskräftig ist, von der Teilnahme an Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

§ 14

Gerichtsstand

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Beschäftigung im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach § 4 Absatz 1 oder 3 sowie § 11 und entsprechender Ersatzansprüche auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben.

§ 15

Übergangsregelung

Dieses Gesetz berührt keine Vergabeverfahren, die Bundesauftraggeber zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits eingeleitet haben.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

In § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 237) geändert worden ist, wird das Wort „und“ durch

ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ die Wörter „und einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes“ angefügt.

Artikel 3

Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 6. Mai 2024 (BGBl. 2022 I Nr. 149) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17 wird folgende Nummer 17a eingefügt:

„17a. der Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne des § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes,“.
2. § 6 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 14 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.
 - b) In Nummer 15 wird der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt.
 - c) Es wird folgende Nummer 16 angefügt:

„16. das Bundestariftreuegesetz.“
3. In § 21 Absatz 1 Satz 5 werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch Artikel 25 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 236) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 124 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) § 21 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, § 98c des Aufenthaltsgesetzes, § 19 des Mindestlohngesetzes, § 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, § 22 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und § 13 des Bundestariftreuegesetzes bleiben unberührt.“
2. § 129 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Aufgrund eines Bundesgesetzes zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen nach Absatz 1 müssen in Vergabeverfahren ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden, wenn in einem vorhergehenden Verfahren zur Vergabe desselben öffentlichen Auftrags oder derselben Konzession keine oder keine geeigneten Angebote abgegeben wurden und die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation durch die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Bundespolizei oder andere Sicherheitskräfte oder in dieser Krisensituation zur Sicherung der Energieversorgung, für die Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens, zum Erhalt der Bauwerksicherheit oder für die Bundesinfrastruktur unmittelbar und zwingend erforderlich ist. Ein Angebot gilt als ungeeignet im Sinne des Satzes 1, wenn es ohne Abänderung den in den Vergabeunterlagen genannten Anforderungen des öffentlichen Bundesauftraggebers offensichtlich nicht entsprechen kann. Eine Abweichung auf Grundlage des Satzes 1 ist in jedem Einzelfall dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vor Zuschlagserteilung schriftlich anzuzeigen und auf Anforderung schriftlich zu begründen.“

3. § 160 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach § 160 Absatz 2 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Ein Unternehmen ist nicht antragsbefugt, soweit es sich auf die Unwirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beruft, wenn die Unwirksamkeit dieser Rechtsverordnung nicht durch rechtskräftigen Beschluss nach § 98 Absatz 4 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes festgestellt ist.“

b) In dem neuen Satz 3 werden die Wörter „Dabei ist darzulegen, dass dem Unternehmen“ ersetzt durch die Wörter „Das Unternehmen hat darzulegen, dass ihm“.

Artikel 5

Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Das Wettbewerbsregistergesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) In das Wettbewerbsregister werden ferner bestandskräftige oder rechtskräftige Verwaltungsakte eingetragen, die nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes erlassen worden sind.“

b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.

2. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 5 werden vor den Wörtern „von der natürlichen Person“ die Wörter „außer in den Fällen des § 2 Absatz 3“ eingefügt.

b) In Nummer 5 Buchstabe d werden die Wörter „gemäß § 2 Absatz 3 Satz 2“ durch die Wörter „gemäß § 2 Absatz 4 Satz 2“ ersetzt.

- c) In Nummer 6 werden vor dem Punkt die Wörter „oder der Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz“ eingefügt.
3. § 4 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Strafverfolgungsbehörden“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „sind,“ die Wörter „sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „sind,“ die Wörter „oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
4. In § 5 Absatz 2 Satz 3 werden nach dem Wort „entspricht,“ die Wörter „oder die nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes zur Durchführung eines Präqualifizierungsverfahrens befugt ist,“ eingefügt.
5. § 6 Absatz 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Behörden“ die Wörter „oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
- b) In Satz 2 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Behörden“ die Wörter „oder die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
6. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 3 werden nach dem Wort „Entscheidung“ die Wörter „oder Feststellung“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Straftat“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Ordnungswidrigkeit“ die Wörter „oder der dem Eintrag zu Grunde liegende Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz“ eingefügt.
7. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Bußgeldentscheidung“ die Wörter „oder den Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach den Wörtern „berufen ist,“ die Wörter „sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
8. In § 9 Absatz 1 werden nach dem Wort „Behörden,“ die Wörter „der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes,“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

§ 2 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 248) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach den Wörtern „Zugang zum Betrieb“ werden die Wörter „einschließlich der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien“ eingefügt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Auf rechtzeitiges Verlangen hat der Arbeitgeber die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer herauszugeben.“

2. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Ist ein Recht auf Zugang zum Betrieb oder zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich zwischen einem Arbeitgeber und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft geregelt, geht diese Regelung dem Absatz 2 vor, soweit dies der Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht entgegensteht.“

Artikel 7

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 3 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 18 Absatz 1 Aktiengesetz von einem Unternehmen auf ein anderes Unternehmen über, gilt Satz 1 entsprechend für den neuen Inhaber im Hinblick auf den Tarifvertrag, an den der bisherige Arbeitgeber, nicht aber der neue Inhaber gemäß § 3 dieses Gesetzes im Zeitpunkt des Übergangs gebunden ist.“

2. § 6 wird wie folgt gefasst:

„Bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge, der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit sowie der Beginn und die Beendigung der verbindlichen Erstreckung von tariflichen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung eingetragen werden.“

3. Nach § 8 wird folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a

Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen zum Betrieb

(1) Zur Mitgliederwerbung und Information von Arbeitnehmern ist den Beauftragten einer nach ihrer Satzung für den Betrieb zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern in angemessenem Umfang Zugang zum Betrieb einschließlich der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien zu gewähren. Dies gilt nicht, soweit unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. Auf rechtzeitiges Verlangen hat der Arbeitgeber die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer herauszugeben.

(2) Ist ein Recht auf Zugang zum Betrieb oder zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich zwischen einem Arbeitgeber und einer Vereinigung von Arbeitnehmern geregelt, geht diese Regelung insoweit dem Absatz 1 vor.“

Artikel 8

Änderung des Mindestlohngesetzes

In § 19 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

In § 21 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 10

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 5 tritt nach Ablauf des Monats in Kraft, der auf den Tag folgt, an dem das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz das Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt hat und diese Feststellung im Bundesanzeiger bekannt gemacht hat.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Das Tariftreuegesetz baut auf dem Tarifautonomiestärkungsgesetz aus dem Jahr 2014 auf. Dieses hat mit der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz und der Reform des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes die Grundlagen dafür gelegt, die abnehmende Ordnungswirkung von Tarifverträgen auf Antrag der Tarifvertragsparteien vergrößern zu können. Mit dem Mindestlohngesetz wurde eine absolute Lohnuntergrenze in Bereichen eingeführt, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen haben folgende Umstände:

Nicht tarifgebundene Unternehmen haben bisher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben.

Eine breite Einbindung der Beschäftigten auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene ist wesentliche Voraussetzung für eine starke Sozialpartnerschaft. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere auch die Kontaktmöglichkeiten der Gewerkschaften in die Betriebe essenziell, um einerseits neue Mitglieder werben und über ihre Arbeit informieren und andererseits ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen zu können. Die sich infolge der Digitalisierung verändernden Kommunikationswege und Arbeitsformen erschweren indes die Erreichbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und haben zu einer weiteren Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen geführt. Diese Entwicklung hat sich im Zuge der COVID-19-Pandemie weiter verstärkt und beschleunigt.

Betriebsausgliederungen erlauben es Unternehmen, Betriebe schneller aus einer bestehenden Tarifbindung zu lösen, als dies nach Vorgaben des Tarifvertragsgesetzes durch Verbandsaustritt möglich wäre. Soweit dies in Konzernstrukturen geschieht, führt dies dazu, dass der Betrieb noch binnen der Laufzeit eines Tarifvertrags aus der Tarifbindung gelöst werden kann, während die Leitungsmacht über einen Betrieb weiterhin in den Händen desselben herrschenden Konzernunternehmens verbleibt. Dadurch wird das Vertrauen in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen beeinträchtigt.

Das Tariftreuegesetz begegnet den beschriebenen Defiziten. Es sichert die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, indem es originäre Tarifautonomie schützt und fördert sowie Zugangsrechte von Gewerkschaften zum Betrieb auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene stärkt. Während mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz insbesondere die Breitenwirkung von Tarifverträgen vergrößert und damit ihre Ordnungswirkung gestärkt werden

sollte, setzt das Tariftreuegesetz damit primär an der mitgliedschaftlichen Basis des Tarifvertragssystems als wesentliche Funktionsbedingung der Tarifautonomie an.

Die Stärkung der Tarifbindung ist auch ein europäisches Anliegen. Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union verdeutlicht die Bedeutung der tarifvertraglichen Abdeckung für die Sicherung angemessener Arbeitsbedingungen. Die Maßnahmen des Tariftreuegesetzes tragen zur Verwirklichung dieses Zieles bei.

Bundestariftreuegesetz

Mit der Einführung des Bundestariftreuegesetzes wird die Grundlage dafür geschaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährt werden. Tariftreueeregungen, wie sie im Gesetz vorgesehen sind, leisten einen Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie (vgl. BVerfG Beschluss vom 11. Juli 2006 – 1 BvL 4/00). Der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes wird auf diese Weise auf eine faire Grundlage gestellt. Das Bundestariftreuegesetz unterbindet den Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen über die Lohn- und Personalkosten und schützt die Arbeitsplätze bei tarifgebundenen Arbeitgebern. Für tarifgebundene Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren, besteht künftig in Vergabeverfahren des Bundes kein Wettbewerbsnachteil und kein Grund mehr, die eigene Tarifbindung aufzugeben. Spiegelbildlich entfallen für bislang nicht tarifgebundene Arbeitgeber – insbesondere in Branchen, in denen der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes eine hohe Bedeutung zukommt – wirtschaftliche Anreize, von einer Tarifbindung abzusehen. Vielmehr dürften vom Bundestariftreuegesetz Anreize ausgehen, sich generell für eine Tarifbindung zu entscheiden, um durchgehend einheitliche Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft während der Ausführung privater und öffentlicher Aufträge zu ermöglichen. Die guten sozialen Standards der Tarifverträge werden gestützt und das Tarifvertragssystem stabilisiert. Mit den vom Bundestariftreuegesetz ausgehenden Impulsen, originäre Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu begründen, wird zugleich das mitgliedschaftliche Fundament des Tarifvertragssystems als Funktionsbedingung der Tarifautonomie gestärkt. Schließlich entlastet das Gesetz die Systeme der sozialen Sicherheit, die bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommen werden, und stärkt deren finanzielle Stabilität.

Der Bund verwirklicht mit dem Bundestariftreuegesetz die genannten Ziele im Rahmen des Spielraums, den das europäische und nationale Vergabe- und Entsenderecht eröffnet. Damit geht der Bund mit gutem Beispiel voran und sendet ein wichtiges Signal für gute Arbeitsbedingungen. Er verbessert soziale Rahmenbedingungen durch eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Diese sozial verantwortliche Vergabe ist im Unionsrecht mit den Vergaberichtlinien (EU) 2014/23, 2014/24 und 2014/25 und (EG) 2009/81 sowie im nationalen Recht mit der Vergaberechtsreform im Jahr 2016 verankert. Auch Artikel 9 der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union betont den Vorbildcharakter der öffentlichen Hand bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung von Tarifverträgen.

Recht auf Zugang zum Betrieb

Die Zugangsrechte von Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Betrieb werden durch entsprechende Änderungen im Betriebsverfassungs- und im Tarifvertragsgesetz gestärkt. Ihnen wird ein Mittel an die Hand gegeben, mit dem sie selbstbestimmt und auf rechtssicherer Basis die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeit informieren und Mitglieder werben sowie verlässlich ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen können. Eine starke, stabile mitgliedschaftli-

che Basis der Arbeitnehmervereinigungen ist eine wesentliche Funktionsbedingung der Tarifautonomie. Durch Werbung und Information im Betrieb sichern die Koalitionen ihren Fortbestand und schaffen das Fundament, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Starke Gewerkschaften sind darüber hinaus besser in der Lage, ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Betriebes auszuüben.

In den letzten Jahren haben sich neue Formen der Zusammenarbeit etabliert, in der Arbeitsleistungen zunehmend digital oder dezentral erbracht werden. Der Betrieb als physischer Ort, an dem alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung der Arbeitsleistung zusammenkommen, verliert an Bedeutung. Diese Entwicklung wurde durch die COVID-19-Pandemie weiter beschleunigt. Vor diesem Hintergrund ist es für Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Zwecke der Erfüllung ihrer Aufgaben unerlässlich, mit den Beschäftigten auch über die digitalen, im Betrieb verwendeten Kommunikationskanäle in den Austausch treten zu können. Dadurch werden ein effektiver Zugang der Koalitionen und Gewerkschaften zum Betrieb und eine effektive Ansprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht. Es soll daher neben dem Recht auf physischen Zugang zum Betrieb auch ein digitales Zugangsrecht ausdrücklich geregelt werden.

Sicherung der Tarifbindung bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen

Eine Ergänzung der Regelung zur Nachbindung von Tarifverträgen in § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes schließt Schutzlücken des geltenden Rechts im Hinblick auf die Fortgeltung abgeschlossener Tarifverträge bei Betriebsausgliederungen innerhalb von Konzernstrukturen. Damit schützt das Gesetz die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien, die Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes als Teil der kollektiven Koalitionsfreiheit gewährleistet. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts umfasst die Koalitionsfreiheit insbesondere den Schutz der Tarifautonomie, was die Anwendung abgeschlossener Tarifverträge einschließt (Urteil vom 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15 u. a. Rn. 131). Indem das Gesetz die Tarifvertragsanwendung sicherstellt, wirkt es außerdem Vertrauensverlusten in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen und damit einer Schwächung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie entgegen.

Grundsätzlich schützt das Recht des Betriebsübergangs die von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Betriebsausgliederungen. Der insoweit angeordnete Schutz hinsichtlich der Geltung von Tarifverträgen ist jedoch aufgrund der Arbeitsvertragsfreiheit des Erwerbers zeitlich eingeschränkt. Darüber hinaus werden lediglich Arbeitsverhältnisse erfasst, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits bestanden. Nach dem Betriebsübergangsrecht kann ein Betrieb somit schneller aus einer Tarifbindung gelöst werden, als es durch Verbandsaustritt möglich wäre. Wenn ein Betrieb zwischen Konzernunternehmen übertragen wird, verbleibt die Leitungsmacht über den Betrieb indes weiterhin in den Händen des herrschenden Konzernunternehmens.

Dies schwächt das Vertrauen in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen. Nach dem geltenden Tarifvertragsrecht sollen die Tarifvertragsparteien und die normunterworfenen Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich darauf vertrauen können, dass die Arbeitsbedingungen für die Dauer der Tarifvertragslaufzeit im beidseitig tarifgebundenen Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend wirken. Entsprechend dieser berechtigten Erwartung wird durch eine Ergänzung des § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes die Tarifgebundenheit des Erwerbers bei einem Betriebsübergang innerhalb eines Konzerns, also einem Rechtsträgerwechsel ohne Änderung der Leitungsmacht über den Betrieb, angeordnet. Mit dieser Änderung des Tarifvertragsgesetzes werden die Unternehmen, die die Leitungsmacht über Veräußerer und Erwerber ausüben, an ihrer Entscheidung festgehalten, die Tarifgebundenheit für den Betrieb zu begründen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Einführung eines Bundestarifreuegesetzes

Es wird ein Bundestarifreuegesetz eingeführt. Dieses schafft die Grundlage dafür, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum bezahlten Mindestjahurlaub sowie zu 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. Öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber des Bundes müssen von ihren Auftragnehmern verlangen, dass diese ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Ausführungsdauer die in einschlägigen Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch Nachunternehmer und Verleihunternehmer müssen ihren jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für die Ausführungsdauer gewähren.

Das Bundestarifreuegesetz sieht ein differenziertes Durchsetzungsregime vor. Die Bundesauftraggeber kontrollieren die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen und werden dabei von der neu einzurichtenden Prüfstelle Bundestarifreue unterstützt, die erhebliche Verstöße durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich feststellt. Verstöße können vom Bundesauftraggeber zivilrechtlich durch Vertragsstrafen sowie die außerordentliche Kündigung der Auftragsbeziehung sanktioniert werden. Zudem können Verstöße gegen die Tarifreue Regelung zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren führen. Zur bürokratiearmen Ausgestaltung der Tarifreue Regelung trägt ein Rückgriff auf Präqualifizierungsverfahren bei, in denen die Einhaltung einschlägiger Tarifstandards bescheinigt werden kann. Im Falle der Erteilung eines Zertifikats durch eine Präqualifizierungsstelle entfallen Nachweispflichten sowie anlasslose stichprobenartige Kontrollen. Schließlich wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, den sie im Streitfall vor den Arbeitsgerichten durchsetzen können. Der Auftragnehmer des Bundesauftraggebers haftet in Anlehnung an das bewährte Instrument der Auftraggeberhaftung in § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes auch für die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines von ihm beauftragten Nachunternehmers sowie der dort eingesetzten Leiharbeitskräfte. Über ihre tariflichen Ansprüche sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mittels eines vom Bundesauftraggeber zur Verfügung zu stellenden Vordrucks zu informieren.

2. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz wird geändert, um die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für Tarifreueansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Verfahren über die Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach dem Bundestarifreuegesetz zu begründen.

3. Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Die Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes regelt, wie die Zollbehörden als Zusammenarbeitsbehörde zur Kontrolle der Tarifreue nach dem Bundestarifreuegesetz beitragen.

4. Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Die Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen stellt klar, dass die Gründe für einen fakultativen Ausschluss vom Vergabeverfahren nach diesem Gesetz neben dem fakultativen Ausschlussgrund nach dem Bundestarifreuegesetz gelten. Außerdem wird klargestellt, in welchem Verhältnis die arbeitsgerichtlichen Verfahren über die

Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zum vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren stehen.

5. Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

6. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Im Betriebsverfassungsgesetz wird klargestellt, dass das dort zur Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse verankerte Recht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften auf Zugang zum Betrieb nicht nur den analogen Zugang, sondern auch den digitalen Zugang umfasst. Hierzu ist den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unter den Voraussetzungen, die auch für das analoge Zugangsrecht gelten, Zugang zu den im Betrieb verwendeten Informations- und Kommunikationstechnologien zu gewähren.

Der Arbeitgeber hat dazu die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen. Klargestellt wird, dass eine solche Mitwirkungshandlung insbesondere in der Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen kann.

Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben die Möglichkeit, den Zugang zum Betrieb oder zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich zu regeln. Besteht eine entsprechende Vereinbarung, geht diese dem gesetzlich normierten Zugangsrecht vor, soweit dies der Wahrnehmung der im Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht entgegensteht.

7. Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind in den Schutzbereich der von Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleisteten Koalitionsfreiheit insbesondere auch solche Betätigungen einbezogen, die der effektiven Mitgliederwerbung und Information von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dienen. Dabei obliegt es den Arbeitnehmervereinigungen, selbst zu bestimmen, auf welchem Wege Werbung und Information am effektivsten durchgeführt und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesprochen werden sollen (vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 – 1 AZR 515/08 sowie Urteil vom 14. Februar 1967 – 1 AZR 494/65). Mit der Einfügung des § 8a des Tarifvertragsgesetzes wird das bisher von der Rechtsprechung ausgestaltete Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen kodifiziert. In diesem Zuge wird klarstellend geregelt, dass der Zugang zum Betrieb auch die im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien einschließt. In einer zunehmend von Dezentralisierung und Digitalisierung bestimmten Arbeitswelt, in der der örtliche Betrieb als tatsächliche Einheit der Erbringung der Arbeitsleistung an Bedeutung verliert, während die Bedeutung von flexibler und mobiler Arbeit zunimmt, muss ein wirksames Zugangsrecht daher auch die elektronischen Kommunikationswege erfassen. Die zur effektiven Mitgliederwerbung und Information erforderlichen Mitwirkungshandlungen hat der Arbeitgeber in den Grenzen der Zumutbarkeit vorzunehmen. Klargestellt wird, dass eine solche Mitwirkungshandlung insbesondere in der Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen kann. Die gesetzliche Regelung gilt nur subsidiär. Haben Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervereinigung ein Recht auf Zugang zum Betrieb oder zu den im

Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich geregelt, geht diese autonome Vereinbarung den gesetzlichen Vorgaben vor.

Um zu verhindern, dass konzerninterne Umstrukturierungen dazu genutzt werden, sich schneller einer Tarifbindung zu entziehen, als dies durch Verbandsaustritt möglich wäre, wird die in § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes vorgesehene Regelung zur Fortgeltung der Tarifbindung in Fällen des Verbandsaustritts um eine Vorschrift zur Fortgeltung in Fällen des Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils zwischen zwei Unternehmen desselben Konzerns ergänzt. Dadurch wird ein Gleichlauf mit den Rechtsfolgen bei Austritt aus einem Arbeitgeberverband hergestellt.

Die Aufgaben des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters werden als Folgeänderung zur Einführung des Bundestariftreuegesetzes dahingehend konkretisiert, dass künftig auch die nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich gemachten Rechtsverordnungen erfasst werden.

8. Weitere Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, des Mindestlohngesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Durch Angleichung der spezialgesetzlichen Regelungen an den Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes werden mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) und Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Artikel 1 betrifft Vergabeverfahren des Bundes. Für solche ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (gerichtliches Verfahren).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 3 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft). Der Bund kann diese Gesetzgebungskompetenz nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes in Anspruch nehmen. Die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im Bundesgebiet erfordert bundeseinheitliche Regelungen für die Aufgabenwahrnehmung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 4 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Artikel 4 betrifft das gesamtdeutsche Vergaberecht oberhalb der EU-Schwellenwerte. Für dieses ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 5 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Die bundeseinheitliche Regelung des Registers ist nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zulässig. Sie ist zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Das Vorliegen von Ausschlussgründen bei Unternehmen muss einheitlich registriert werden und die Informationen bundesweit allen öffentlichen Auftraggebern, Sektorenauftraggebern und Konzessionsgebern zur Verfügung gestellt werden. Alle Unternehmen werden gleichbehandelt, unabhängig davon, in welchem Bundesland sie tätig sind.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 6 bis 9 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzesentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

Nach dem Bundestariftreuegesetz werden in Vergabeverfahren des Bundes künftig Ausführungsbedingungen vorgegeben, die nach den europäischen Vergaberichtlinien zulässig sind. Inhaltlich beziehen sich die Ausführungsbedingungen auf die Einhaltung von Arbeitsbedingungen, die nach der Entsenderichtlinie in Entsendesachverhalten für verbindlich erklärt werden dürfen. Das im Bundestariftreuegesetz geregelte Tariftreueversprechen ist eine soziale Ausführungsbedingung im Sinne des Artikels 70 der Richtlinie 2014/24/EU, des Artikels 87 der Richtlinie 2014/25/EU und des Artikels 20 der Richtlinie 2009/81/EG, auf die auch in den Erwägungsgründen 55 und 65 zur Richtlinie 2014/23/EU hingewiesen wird. Die als Ausführungsbedingung verbindlichen Arbeitsbedingungen werden in Rechtsverordnungen festgesetzt. Diese Rechtsverordnungen sind Rechtsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 erster Spiegelstrich der Richtlinie 96/71/EG, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist. Inhaltlich regeln die Rechtsverordnungen die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a bis c der Richtlinie 96/71/EG.

Den vergaberechtlichen Vorgaben des sekundären Unionsrechts an einen hinreichenden Bezug zum Auftragsgegenstand aus Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 67 Absatz 3 der Richtlinie 2014/24/EU und aus Artikel 87 in Verbindung mit Artikel 82 Absatz 3 der Richtlinie 2014/25/EU genügt das Bundestariftreuegesetz, da die vorgegebenen Arbeitsbedingungen allein bei den für die Auftragsausführung erforderlichen Tätigkeiten zu gewähren sind.

Das Bundestariftreuegesetz ist mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vereinbar. Die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit ist gerechtfertigt. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil zur Rechtsache RegioPost entschieden, dass es der Rechtfertigung nicht entgegensteht, dass eine Tariftreueregelung nur für öffentliche Aufträge gilt und nicht auch für private Aufträge (Urteil vom 17. November 2015 – C-115/14, Rn. 72 ff.).

Unbeschadet des Vorstehenden erlauben die Vergaberichtlinien dieses Vorgehen, indem sie die Möglichkeit vorsehen, soziale Ausführungsbedingungen für öffentliche Aufträge und Konzessionen vorzugeben. Vergaberechtliche Ausführungsbedingungen sind notwendigerweise auf den Bereich öffentlicher Aufträge und Konzessionen beschränkt.

Das Gesetz achtet die durch die Richtlinie 96/71/EG vorgegebenen Grenzen. Der Gerichtshof hat seinerseits Nichtigkeitsklagen gegen Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Richtlinie

(EU) 2018/957 zurückgewiesen (Polen/Parlament und Rat – Urteil vom 8. Dezember 2020 – C-626/18). Damit hat er die Primärrechtskonformität des zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geänderten Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG bestätigt.

Der räumliche Anwendungsbereich beschränkt sich in Einklang mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Bundesdruckerei (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13, Rn. 33) auf Leistungen, die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht werden.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit dem Gesetzentwurf ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Er trägt insbesondere zum Arbeits- und Sozialschutz bei, indem mit dem Bundestariftreuegesetz sichergestellt wird, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifliche Arbeitsbedingungen erhalten, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen. Mit dem Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Betrieb und der Regelung zur Sicherung der Tarifbindung bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen wird die Sozialpartnerschaft auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene gestärkt und dazu beigetragen, dass auch in Zukunft Tarifverträge angemessene Entlohnung, gute Arbeitsbedingungen sowie Arbeitnehmerrechte gewährleisten können.

Das Regelungsvorhaben Bundestariftreuegesetz trägt insbesondere zur Erreichung des Ziels 5 („Geschlechtergleichstellung“) durch Reduzierung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern (Indikator 5.1.a) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei. Laut Pressemitteilung Nr. 036 vom 30. Januar 2023 des Statistischen Bundesamts verdienten Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer im Schnitt 7 % weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen. Durch das Bundestariftreuegesetz wird bei Ausführung eines öffentlichen Auftrags des Bundes in den Branchen, in denen eine entsprechende Rechtsverordnung erlassen wird, verhindert, dass Frauen und Männer unterschiedlich für die gleiche Tätigkeit vergütet werden, da Tarifverträge für alle Geschlechter gleichermaßen gelten.

Alle Maßnahmen des Tariftreuegesetzes (Bundestariftreueverordnung, Zugangsrecht für Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Betrieb, Sicherung der Tarifbindung bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen) fördern die Verwirklichung von Nachhaltigkeitsziel 8 („Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“), da sie dazu beitragen, Tarifverträgen eine stärkere Breitenwirkung zu verschaffen, Arbeitnehmervereinigungen neue Möglichkeiten zur Mitgliederwerbung zu eröffnen, Gewerkschaften die Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse zu erleichtern und gesetzliche Schutzlücken dort zu schließen, wo durch konzerninterne Umstrukturierungen Tarifbindung schneller beendet werden kann. Das Vorhaben stärkt damit mittel- und unmittelbar die Sozialpartnerschaft und damit die Voraussetzung, tarifautonom Arbeitsbedingungen zu vereinbaren und festzulegen.

Das Vorhaben Bundestariftreuegesetz trägt zudem zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 12 („Nachhaltiger Konsum und Produktion“) bei, indem tarifliche Arbeitsbedingungen als Mindestarbeitsbedingungen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden. Mit der Regelung wird verhindert, dass öffentliche Auf-

träge und Konzessionen des Bundes an Bieter vergeben werden, die bedingt durch nachteiligere Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu tarifgebundenen Bietern in Bezug auf Personalkosten günstigere Angebote unterbreiten können. Es trägt dazu bei, dass tarifgebundene Arbeitsplätze erhalten werden. Dies fördert eine sozial-nachhaltige Ausrichtung des öffentlichen Beschaffungswesens und stärkt die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand in der sozialen Transformation.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren und den erweiterten Aufgaben des Tarifregisters zusätzlicher jährlicher Mehraufwand im Einzelplan 11. Es ist davon auszugehen, dass fortlaufend Anträge zum Erlass von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes gestellt werden. Die Arbeitsbedingungen aus der erlassenen Rechtsverordnung sind auf einer zu diesem Zweck einzurichtenden Website einzustellen und beim Erlass neuer Rechtsverordnungen oder Abschluss eines Änderungstarifvertrags zu aktualisieren. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf des BMAS beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Ausgehend von dem Berechnungsschema des Bundesministeriums der Finanzen für Personal- und Sachkosten in der Bundesverwaltung für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Kostenberechnungen vom 8. Juli 2024 beträgt der Personalmehraufwand für die zusätzlichen und dauerhaft anfallenden Aufgaben rund 556 818 Euro jährlich für das BMAS. Für die Beauftragung von Dienstleistern für Einrichtung und Wartung der einzurichtenden Website entstehen ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten.

Der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand. Die Prüfstelle Bundestariftreue soll die Bundesauftraggeber bei den Kontrollen der Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession erhalten haben, unterstützen und selbstständig Kontrollen durchführen. Im Rahmen der Kontrollen ist zu überprüfen, ob den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitgewirkt haben, die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt wurden. Dabei können sowohl der Auftragnehmer als auch dessen Nachunternehmer und vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer eingesetzte Verleihunternehmen kontrolliert werden. Kontrollen sollen stichprobenartig und anlassbezogen durchgeführt werden. Die Prüfstelle Bundestariftreue ist die für den Erlass des Verwaltungsaktes zur Feststellung eines Verstoßes gegen das Bundestariftreuegesetz zuständige Behörde. Die Prüfstelle Bundestariftreue ist auch für die Entscheidung über Widersprüche gegen die feststellenden Verwaltungsakte zuständig. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beläuft sich auf vier Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des höheren Dienstes (1x A15, 1x A14, 1x EG14, 1x EG13), acht Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (1x A12, 4x A11, 3x EG11) und einer Stelle in der Wertigkeit des mittleren Dienstes (EG 9a). Dieser Ressourcenbedarf ist mit jährlichen Ausgaben von 2 122 807 Euro bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See verbunden. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See von Bund aus dem Einzelplan 11 erstattet.

Für den Einzelplan 09 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz entstehen Mehrausgaben durch die Anbindung des Bundestariftreuegesetzes an das Wettbewerbsregister und den anschließenden Betrieb der Erweiterung des Registers. Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können

andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

Die Anbindung an das Wettbewerbsregister verursacht beim Bundeskartellamt als Registerbehörde für das Haushaltsjahr 2025 einmalige Sachkosten in Höhe von [...] Euro (brutto). Die Sachkosten entstehen durch die Anpassung des IT-Systems an die Anforderungen des Bundestariftreuegesetzes. Weiterhin ist für die Anbindung für das Jahr 2025 und möglicherweise auch noch für das Jahr 2026 mit einem temporären Personalbedarf in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den IT-Bereich sowie einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 10) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den Fachbereich zu rechnen. Hierfür werden Personalkosten in Höhe von rund [...] Euro pro Jahr angesetzt.

Als dauerhaften Aufwand für den Betrieb der Erweiterung des Wettbewerbsregisters geht das Bundeskartellamt ab dem Jahr 2026 von jährlichen Sachkosten in Höhe von [...] Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus. Zudem entsteht ab 2026 ein dauerhafter Personalbedarf beim Bundeskartellamt in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) für den IT-Bereich sowie für den Fachbereich auf 0,4 Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 11). Für dieses Personal sind Kosten in Höhe von rund [...] Euro pro Jahr anzusetzen.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den Erfüllungsaufwand der Verwaltung.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 700 000 Euro. Dieser setzt sich aus folgenden Regelungen zusammen.

4.2.1 Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten zum Anspruch auf Gewährung verbindlicher Arbeitsbedingungen (§ 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes)

Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags erhalten haben, werden verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitwirken, schriftlich oder elektronisch über den Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen zu informieren und darauf hinzuweisen, dass die Bundesauftraggeber gemäß § 7 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes Kontrollen durchführen können, in dessen Rahmen auch personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen (§ 7 Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes). Dies gilt auch für Nachunternehmer.

Legt man die Meldungen der Vergabestatistik (Stand 2021) zugrunde, dann werden auf Bundesebene jährlich rund 25 000 öffentliche Aufträge und Konzessionen mit einem Auftragswert von über 25 000 Euro vergeben. Demzufolge ist davon auszugehen, dass in mindestens 25 000 Fällen pro Jahr das jeweils bezuschlagte Unternehmen bzw. die Nachunternehmer diese Mitteilungspflicht erfüllen müssen.

Je nach Größe des Unternehmens muss eine unterschiedliche Anzahl an Beschäftigten informiert werden, somit kann der Aufwand variieren. Im Durchschnitt werden auf Grundlage von Berechnungen des Statistischen Bundesamtes pro Auftrag 42 Minuten angenommen.

Die Lohnkosten werden mit 36,30 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft). Als jährlicher Erfüllungsaufwand errechnen sich somit rund 635 000 Euro.

4.2.2 Vorlage von Nachweis über Einhaltung Tariftreueversprechen auf Verlangen (§ 8 des Bundestariftreuegesetzes)

Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen einhält und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen. Die Nachweispflicht schließt die Nachunternehmer und beauftragte Verleiher mit ein.

Ausgehend von jährlich rund 25 000 öffentlichen Aufträgen und Konzessionen auf Bundesebene (siehe 4.2.1) wird auf Basis von Erfahrungswerten auf Landesebene angenommen, dass in 5 % der Fälle (1 250) eine Prüfung erfolgt. Im Weiteren wird angenommen, dass 10 % der Prüfungen vor Ort erfolgen werden.

Der Zeitaufwand für das Beschaffen, Aufbereiten, Überprüfen und Übermitteln der Unterlagen wird anhand des Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung auf 47 Minuten pro Auftrag geschätzt (Zeitwerttabelle Wirtschaft, mittel). Im Falle der Zusammenarbeit mit Nachunternehmern und beauftragten Verleihern kann der Aufwand variieren. Für die Begleitung einer Vor-Ort-Prüfung würde weiterer Aufwand entstehen – zusätzlich durchschnittlich 58 Minuten in 10 % der Aufträge. Unter diesen Annahmen beträgt der durchschnittliche Zeitaufwand rund 53 Minuten pro Auftrag.

Sofern die Übermittlung der Daten nicht auf elektronischem Weg vorgenommen wird, können Sachkosten entstehen. Für die weitere Berechnung wird eine Kostenpauschale von 5 Euro pro Fall für 50 % der Fälle angenommen, sodass die durchschnittlichen Sachkosten 2,50 Euro pro Fall betragen.

Die Lohnkosten werden mit 36,30 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft). Der jährliche Erfüllungsaufwand beträgt somit rund 43 000 Euro.

4.2.3 Erfüllungsaufwand für kleinere und mittlere Unternehmen

Von dem Regelungsvorhaben werden (auch) kleine und mittlere Unternehmen betroffen, wenn sie sich um öffentliche Aufträge und Konzessionen bewerben oder im Kontext öffentlicher Aufträge als Nachunternehmer oder Verleiher tätig werden. Die Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus § 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes soll durch Zurverfügungstellung eines entsprechenden Vordrucks durch die Bundesauftraggeber erleichtert werden. Die Dokumentations- und Nachweispflicht aus § 8 des Bundestariftreuegesetzes gilt nicht für Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleiher, wenn diese nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes präqualifiziert sind. Die Auswahl der bei der Auftrags- oder Konzessionsausführung zu garantierenden Arbeitsbedingungen soll durch eine übersichtliche Darstellung der einschlägigen Branchenverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes auf einer durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzurichtenden Internetseite erleichtert werden. Das Ziel des Tariftreuegesetzes, durch eine Stärkung der Tarifbindung gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu fördern, kommt angesichts der großen Herausforderungen des Fachkräftemangels auch kleinen und mittleren Unternehmen zugute.

Zur Förderung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen will die Bundesregierung die öffentlichen Vergabeverfahren vereinfachen, professionalisieren, digitalisieren und beschleunigen. Der Anteil gerade innovativer Start-ups an öffentlichen Aufträgen soll erhöht werden; staatliche Stellen sollen auf diese Weise von innovativen Produkten und Lösungen profitieren. Es wird daher im Rahmen der Erarbeitung eines umfassenden Vergabetransformationspakets in 2024 geprüft, inwieweit Vereinfachungen im Vergaberecht für innovative kleine und mittelständische Unternehmen übergangsweise für einen Zeitraum nach ihrer Gründung vorgesehen werden können, etwa durch die Anhebung von Direktauftragsgrenzen.

4.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die Verwaltung beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,7 Millionen Euro, der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 7,1 Millionen Euro.

Für Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.3.1 Anpassung von Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen (§ 3 ff. des Bundestariftreuegesetzes)

Zukünftig sollen im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen die Bundesauftraggeber den Auftragnehmern (einschließlich Nachunternehmer oder Verleiher) verbindlich vorgeben, dass für die Ausführung des Auftrags mindestens die in der einschlägigen Rechtsverordnung festgelegten Arbeitsbedingungen anzuwenden sind (§ 3 des Bundestariftreuegesetzes).

Dafür müssen die Vorlagen für die Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen einschließlich des Vordrucks für den Arbeitgeber gemäß § 4 Absatz 3 Satz 2 des Bundestariftreuegesetzes entsprechend erstellt beziehungsweise angepasst werden.

Auf Basis der Vergabestatistik kann angenommen werden, dass 1 400 Auftraggeber auf Bundesebene von dieser Vorgabe betroffen sind.

Für schätzungsweise zwei Drittel der Bundesauftraggeber wird kein Umstellungsaufwand entstehen, da die Anpassung der Formulare seitens des jeweiligen Fachverfahrensherstellers (Vergabemanagers) erfolgt und dies in den Wartungsverträgen abgedeckt ist. Für etwa ein Drittel wird der Zeitaufwand für die manuelle Anpassung der Vordrucke auf einen halben Personentag (4 Stunden) geschätzt. Auf alle Fälle hochgerechnet beträgt der Zeitaufwand 80 Minuten pro Bundesauftraggeber. Der Lohnsatz beträgt 42,20 Euro pro Stunde (Durchschnitt Bund). Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 79 000 Euro.

4.3.2 Bereitstellung der Arbeitsbedingungen im Internet (§ 5 Absatz 7 des Bundestariftreuegesetzes)

Zur Veröffentlichung der in den Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes enthaltenen Arbeitsbedingungen (§ 5 Absatz 7 des Bundestariftreuegesetzes) entsteht für die Beauftragung von Dienstleistern ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten für die Wartung des Internetauftritts.

4.3.3 Stichprobenartige und anlassbezogene Kontrollen durch Prüfstelle Bundestariftreue und Bundesauftraggeber; § 7 des Bundestariftreuegesetzes

Laut § 7 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes kontrollieren die Bundesauftraggeber stichprobenartig, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen wahrt und ein Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Hierzu wird eine Prüfstelle Bundestariftreue auf Bundesebene eingerichtet. Die Prüfstelle Bundestariftreue unterstützt die Bundesauftraggeber bei der

Kontrolle gemäß Absatz 1, führt selbstständig Kontrollen (§ 7 Absatz 2 des Bundestarifreuegesetzes) sowie anlassbezogene Kontrollen durch (§ 7 Absatz 3 des Bundestarifreuegesetzes).

Analog zu 4.2.2 wird angenommen, dass bei der Prüfstelle Bundestarifreue jährlich 1 125 Prüfungen erfolgen. Der durchschnittliche Zeitaufwand für eine Prüfung anhand Aktenlage beträgt einen Personentag (8 Stunden) pro Fall und für den Fall einer Vor-Ort-Prüfung (Quote 10 %) werden sechs Personentage (48 Stunden) angesetzt. Für die geschätzten 20 % Fälle mit Verstößen ist pro Fall ein Aufwand von 60 Minuten für die Meldung an das Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts anzunehmen. Zudem ist damit zu rechnen, dass es in 90 % der Fälle zu einem Klageverfahren durch den betroffenen Auftragnehmer kommt. Hierbei ist pro Verfahren mit einem Aufwand von einem Personentag (8 Stunden) zu rechnen.

Auf Grundlage der geschätzten Fallzahlen und Bearbeitungszeiten ergibt sich ein Planstellen-/Stellenbedarf von 13 Planstellen/Stellen. Auf Basis der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ (gemäß Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung) ergibt sich folgender Personalaufwand:

Verwaltungsebene	Lohnkosten pro Mitarbeiterkapazität	Anzahl	Lohnkosten insgesamt
Höherer Dienst	105 920 Euro	4	423 680 Euro
Gehobener Dienst	75 520 Euro	8	604 160 Euro
Mittlerer Dienst	58 880 Euro	1	58 880 Euro
	Summe		1 086 720 Euro

4.3.4 Informationsbereitstellung der Bundesauftraggeber gegenüber der Prüfstelle Bundestarifreue (§ 7 Absatz 2 und 3 des Bundestarifreuegesetzes)

Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestarifreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle erforderlich sind. Es wird angenommen, dass 90 % aller Kontrollen (entspricht 1 125 Fälle pro Jahr) zukünftig durch die Prüfstelle Bundestarifreue vorgenommen werden.

Die Daten müssen zusammengestellt und übermittelt werden. Der Zeitaufwand wird auf Basis des Leitfadens auf 40 Minuten pro Fall geschätzt.

Bei einem anzusetzenden Lohnsatz von 42,20 Euro (Durchschnitt Bund) beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand 32 000 Euro.

4.3.5 Bearbeitung der Datenmeldungen zu Verstößen nach dem Bundestarifreuegesetz (§ 2 Absatz 3, §§ 5 und 8 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes)

Bestandskräftige oder rechtskräftige Verwaltungsakte, die nach § 12 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes erlassen worden sind, werden an das Wettbewerbsregister gemeldet und dort eingetragen.

Dazu wird vom Bundeskartellamt ein Web-Portal eingerichtet werden. Zudem wird die Prüfstelle Bundestarifreue eine Registrierungsmöglichkeit zur sicheren und strukturierten Er-

fassung und Übermittlung von Daten zu Verwaltungsentscheidungen erhalten. Für die anschließende Bearbeitung durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Registerbehörde sind weitere interne Anpassungen des IT-Systems notwendig. Das Bundeskartellamt schätzt diesen einmaligen Aufwand auf 6,5 Millionen Euro.

Des Weiteren werden jeweils zwei Beschäftigte des höheren und gehobenen Dienstes (durchschnittlicher Lohnsatz 58,50 Euro laut Leitfaden) des Bundeskartellamtes die Phase der Umstellung des Wettbewerbsregisters begleiten. Der einmalige Aufwand wird mit 374 000 Euro beziffert.

In Summe beträgt der einmalige Erfüllungsaufwand rund 6,9 Millionen Euro.

Ausgehend von 1 250 Prüfungen pro Jahr und zielgerichteten Kontrollen wird geschätzt, dass in 20 % der Fälle (entspricht einer Anzahl von 250) Verstöße festgestellt und an das Bundeskartellamt gemeldet werden.

Das Bundeskartellamt schätzt einen durchschnittlichen Zeitaufwand von 151 Minuten zur Bearbeitung eines Rechtsverstößes und unterscheidet dabei nach einfachen, mittel-komplexen und komplexen Fällen (Anteil von 75/10/15 %).

Bei einem anzusetzenden Lohnsatz von 42,20 Euro (Durchschnitt Bund) betragen die Personalkosten rund 27 000 Euro pro Jahr.

Zudem geht das Bundeskartellamt von einem zusätzlichen jährlichen Aufwand von 520 000 Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus, die sich aus der Änderung und Erweiterung des IT-Systems Wettbewerbsregister ergeben.

In Summe beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand 547 000 Euro.

5. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere Kosten. Diese Kosten entstehen in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zu Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die grundsätzlich zu geringeren Personalkosten im Vergleich zur Anwendung der einschlägigen Verordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beschäftigt werden. Es ist davon auszugehen, dass diese weiteren, vorab nicht bezifferbaren Kosten in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung durch den Bundesauftraggeber ausgeglichen werden.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die im Gesetz vorgesehenen Änderungen haben keine nachteiligen gleichstellungspolitischen Auswirkungen. Insbesondere das Bundestariftreuegesetz trägt dazu bei, die Anwendung von Tarifverträgen und die darin enthaltene geschlechterunabhängige Vergütung auszuweiten. Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist auch aus demografiepolitischer Sicht ein positiv zu bewertender Aspekt, da sie einen Beitrag dazu leistet, Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis zu mobilisieren.

Die im Gesetz vorgesehenen Regelungen haben keine nachteiligen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

7. Exekutiver Fußabdruck

Im Sinne einer besseren Rechtssetzung und für eine enge Einbeziehung aller Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter haben das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Vorfeld des Entwurfs für das Bundestariftreuegesetz im Dezember 2022 eine öffentliche Konsultation zur Ausgestaltung der Bundestariftreuregelung durchgeführt. Mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat ebenfalls im Vorfeld des Gesetzesentwurfs im Rahmen von Dialoggesprächen ein Austausch über die Vorgaben des Koalitionsvertrags und mögliche weitere Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung stattgefunden.

Die verschiedenen, teils auch gegenläufigen Anliegen der verschiedenen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter wurden bei der Erarbeitung des Referentenentwurfs geprüft, miteinander in Ausgleich gebracht und entsprechend weitgehend berücksichtigt.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgesehenen Rechtsänderungen kommt nicht in Betracht. Die Regelungen sind darauf angelegt, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie auf Dauer zu sichern und zu fördern sowie gute Arbeitsbedingungen auf Dauer sicherzustellen.

Gemäß Artikel 10 der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33) sind die Mitgliedstaaten zur Überwachung und Datenerhebung im Hinblick auf die Ziele der Richtlinie verpflichtet. Beginnend mit dem Jahr 2025 sind unter anderem jeweils alle zwei Jahre vor dem 1. Oktober Daten und Informationen zur Quote und Entwicklung der tarifvertraglichen Abdeckung vorzulegen. Darüber hinaus verpflichtet Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2022/2041 Mitgliedstaaten mit einer tariflichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 Prozent, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen. Der Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner. Der Mitgliedstaat überprüft den Aktionsplan regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, und aktualisiert ihn bei Bedarf.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes)

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Die Norm regelt den Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes. Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für die Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes. Es lässt Vergabeverfahren durch die Länder und Kommunen unberührt.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 gilt das Gesetz nur, wenn ein Auftrag oder Vertrag den Schwellenwert nach Satz 1 erreicht oder überschreitet. Grundlage ist der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert ohne Umsatzsteuer. Der Schwellenwert gewährleistet, dass Vergabeverfahren mit einem geringen Volumen durchgeführt werden können, ohne die im Gesetz geregelten An-

forderungen an das Vergabeverfahren und die sich anschließende Ausführungsphase erfüllen sowie die Gesetzeseinhaltung kontrollieren zu müssen. Im Übrigen ist der Anwendungsbereich des Gesetzes für Vergabeverfahren insgesamt eröffnet. Darunter fallen neben der Vergabe öffentlicher Aufträge, die Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen zum Gegenstand haben können, auch Vergaben von Sektorenauftraggebern, von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen und die Vergabe von Konzessionen. Das Gesetz regelt neben dem Vergabeverfahren auch die anschließende Ausführungsphase.

Der in Absatz 1 geregelte Anwendungsbereich gilt nicht für § 13 des Bundestariftreuegesetzes. Nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes können alle Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen.

Satz 1 grenzt die Vergabeverfahren des Bundes von den Vergabeverfahren der Länder und Kommunen ab. Der Anwendungsbereich lehnt sich an die Systematik des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen an. § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen beschreibt, welche öffentlichen Aufträge und Konzessionen dem Bund zuzurechnen sind. Satz 1 entspricht in seinen Nummern 1 bis 6 den Fällen des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Nummer 2 verzichtet auf den letzten Halbsatz von § 159 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Auftraggeber sollen nicht durch eine Vereinbarung über den Anwendungsbereich der Bundestariftreuregelung disponieren können.

Satz 2 regelt die Schätzung des Auftragswertes und unterscheidet dafür entsprechend Satz 1 nach der Art der Vergabe. Die Schätzung des Auftragswertes für öffentliche Aufträge ist nach § 3 der Vergabeverordnung und für die öffentliche Auftragsvergabe durch Sektorenauftraggeber nach § 2 der Sektorenverordnung vorzunehmen. Für die Vergabe von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen gilt § 3 der Vergabeordnung Verteidigung und Sicherheit. Der Vertragswert für Konzessionen wird nach § 2 der Konzessionsvergabeverordnung geschätzt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Bundesauftragsverwaltung nicht der Bundestariftreuregelung unterfallen. In diesen Fällen ist das Land der öffentliche Auftraggeber beziehungsweise der Konzessionsgeber. Die Bundesauftragsverwaltung ist eine Form der Landesverwaltung, bei der die betreffende Behörde als Landesbehörde handelt und dieses Handeln im Verhältnis zu Dritten dem Land zuzurechnen ist. Die Regelung schließt an Absatz 1 an. Sie entspricht dem Regelungsgehalt von § 159 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, nach dem für den Fall der Bundesauftragsverwaltung die Vergabekammer des jeweiligen Landes zuständig ist.

Zu Absatz 3

Der räumliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nach Absatz 3 aus unionsrechtlichen Gründen auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. In seinem Urteil zur Rechtssache Bundesdruckerei hat der Gerichtshof eine nordrhein-westfälische Tariftreuregelung als nicht erforderliche und damit unverhältnismäßige Beschränkung des Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union eingestuft (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13). Die damals geltende Tariftreuregelung führte dazu, dass auch ein in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässiges Nachunternehmen, das einen öffentlichen Auftrag außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ausführte, ein bestimmtes Mindestentgelt zahlen musste. Der Gerichtshof urteilte, der nationale vergabespezifische Mindestlohn sei unverhältnismäßig, soweit er sich auf eine Situation erstreckte, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen öffentlichen Auftrag in

einem Mitgliedstaat ausführten, der nicht mit dem Mitgliedstaat identisch sei, dem der öffentliche Auftraggeber angehöre, und in dem die Mindestlohnsätze niedriger seien.

Der fakultative Ausschlussgrund nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes gilt auch für Auftragnehmer, die Leistungen außerhalb des Hoheitsgebiets der Bundesrepublik erbringen. Nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes können Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen. Der Verstoß in der Vergangenheit wird nur erfasst, wenn die betreffende Leistung in Deutschland erbracht wurde.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt sicher, dass die Bundestariftreuregelung im Gleichlauf mit den bestehenden vergaberechtlichen Strukturen gehalten wird. Die Bundestariftreuregelung greift nur dann, wenn das Vergaberecht die Durchführung eines Vergabeverfahrens vorsieht. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist für Sachverhalte nicht eröffnet, für die auch der Vierte Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nicht gilt.

Zu Absatz 5

Durch Absatz 5 Satz 1 wird geregelt, dass die Bundestariftreuregelung unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen in Bezug genommenen Schwellenwerte nur greift, soweit auf Grundlage der Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte (Unterschwellenvergabeordnung – UVgO) oder auf Grund von Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A (VOB/A) ein Vergabeverfahren durchzuführen ist. Dort, wo Auftrag- und Konzessionsgeber kein Vergabeverfahren durchführen müssen und keine Ausschreibung des Auftrages oder der Konzession notwendig ist, gilt die Bundestariftreuregelung nicht. Satz 2 ordnet an, dass § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen unabhängig von den in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen in Bezug genommenen Schwellenwerten gilt. Für Vergabeverfahren oberhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen in Bezug genommenen Schwellenwerte gilt § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen direkt (siehe § 106 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen).

Zu Absatz 6

Mit Absatz 6 wird klargestellt, dass die Bundestariftreuregelung für Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen entsprechend gilt. Die aus dem Vergaberecht bekannte Regelungssystematik wird übernommen und die aus § 103 Absatz 5 Satz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bekannte grundsätzliche Gleichstellung von Rahmenvereinbarungen und öffentlichen Aufträgen für die Bundestariftreuregelung nachvollzogen.

Zu Absatz 7

In Absatz 7 Satz 1 werden Bundesauftraggeber verpflichtet, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Bundesländer oder anderer Staaten nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Vergabeverordnung, auch in Verbindung mit § 16 der Unterschwellenvergabeordnung, oder nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Sektorenverordnung, mit den anderen Auftraggebern eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen des Bundestariftreuegesetzes anzustreben. Nach Satz 2 kann bei der gemeinsamen Vergabe nur von den Bestimmungen des Bundestariftreuegesetzes abgewichen werden, wenn eine Einigung nach Satz 1 nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande kommt. Die Erfolglosigkeit der Bemühungen ist nach Satz 3 zu dokumentieren.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Der Begriff des Bundesauftraggebers wird unter Verweis auf den in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen normierten Auftraggeberbegriff definiert. Auftraggeber in diesem Sinne sind die in den §§ 99, 100, 101 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen näher beschriebenen öffentlichen Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert die Vertragspartner der in Absatz 1 genannten Bundesauftraggeber als Auftragnehmer.

Zu § 3 (Tarifreueversprechen)

§ 3 des Bundestarifreuegesetzes bestimmt, wie die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen Bundesauftraggebern und Auftragnehmern werden. Dazu bedient sich die Norm der in §§ 128 Absatz 2, 129, 142, 147 und 152 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorgesehenen Möglichkeiten, wonach für die Ausführungsphase von Aufträgen und Konzessionen zwingende Bedingungen zu sozialen Belangen durch Bundesgesetz vorgegeben werden können. Regelungsadressaten sind die Bundesauftraggeber. Sie werden verpflichtet, den Auftragnehmern die durch Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes festgelegten Arbeitsbedingungen im Anwendungsbereich des Bundestarifreuegesetzes als Mindestbedingungen verbindlich vorzugeben. Diese Ausführungsbedingungen sind Teil der Vertragsbedingungen, die der Auftragnehmer beachten und einhalten muss. Verletzungen dieser Ausführungsbedingungen lösen im Verhältnis zum Bundesauftraggeber die zivilrechtlichen Sanktionen aus § 10 des Bundestarifreuegesetzes aus.

Zu Absatz 1

Auftragnehmer müssen sich nach § 3 Absatz 1 dazu verpflichten, dass sie den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Ausführungsphase mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren, die nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes in der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung festgelegt sind. Auf diese Weise wird der Vergabewettbewerb von Bundesauftraggebern im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine faire Grundlage gestellt. Alle Bieter müssen ihr Angebot grundsätzlich auf Grundlage einheitlicher Mindestarbeitsbedingungen kalkulieren. Ein Verdrängungswettbewerb über die Arbeitsbedingungen wird vermieden.

Das Tarifreueversprechen ist eine Ausführungsbedingung. Die genannten Arbeitsbedingungen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden, soweit und solange sie zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession eingesetzt werden. Der vergaberechtlich vorgegebene Auftragsgegenstandsbezug verlangt, dass die Ausführungsbedingungen stets einen hinreichenden Bezug zum konkreten Auftragsgegenstand aufweisen. Insbesondere bei Lieferleistungen erfasst das Bundestarifreuegesetz daher nicht diejenigen Bestandteile einer Leistung, die bereits vor Zuschlagserteilung und damit unabhängig vom konkreten Auftrag erbracht worden sind. Erfasst sind hingegen allein solche Tätigkeiten, die nach Zuschlagserteilung für die Ausführung des Auftrags oder der Konzession erfolgen.

Zu Absatz 2

§ 3 Absatz 2 stellt sicher, dass sich ein Auftragnehmer seinem Tariftreueversprechen nicht durch Einsatz anderer Unternehmer entziehen kann. Diese weitere Ausführungsbedingung dient der Verhinderung von Umgehungen des Tariftreueversprechens nach Absatz 1.

Nach Satz 1 müssen sich Auftragnehmer daher ebenfalls dazu verpflichten von ihren Nachunternehmern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass beauftragte Nachunternehmer gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Dies gilt in gleicher Weise für den Einsatz von Verleihern durch den Auftragnehmer oder seine Nachunternehmer. Den Auftragnehmer trifft damit für den Fall des Nachunternehmereinsatzes eine Sicherstellungspflicht. Die für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen so, wie sie stünden, wenn sie direkt beim Auftragnehmer beschäftigt wären. Ein Auftragnehmer kann seine Pflicht nach § 3 Absatz 2 Satz 1 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle nach § 9 Satz 1 vorlegen lässt.

Durch Satz 2 wird die Sicherstellungspflicht für Konstellationen eingeschränkt, in denen Zulieferer eingeschaltet werden, deren Tätigwerden keinen hinreichenden Bezug zum eigentlichen Leistungsgegenstand des Auftrages hat. Eine Weitergabe der eigenen Leistungsverpflichtung an einen Nachunternehmer im Sinne von Satz 1 liegt dann nicht vor. Nicht als Nachunternehmer gilt nach Satz 2 der unmittelbare und mittelbare Zulieferer nach den § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3, Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Zu § 4 (Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen)

§ 4 des Bundestariftreuegesetzes statuiert für die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährung der nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes durch Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen. Die Vorschrift beinhaltet zugleich die entsprechende öffentlich-rechtliche Grundverpflichtung der Arbeitgeber, auf der die Feststellung eines Verstoßes durch Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 sowie der Ausschluss aus einem Vergabeverfahren nach § 13 Absatz 1 aufsetzen.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Umfang, in dem sie zur Leistungserbringung eingesetzt werden, einen Anspruch auf Gewährleistung der Arbeitsbedingungen nach der einschlägigen Tariftreue-Verordnung gegen ihren Arbeitgeber. Arbeitgeber im Sinne der Norm sind neben den Auftragnehmern alle in § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes genannten weiteren Unternehmer, also auch Nachunternehmer und Verleiher. Weiter wird klargestellt, dass § 4 nur einen Mindeststandard regelt und günstigere Ansprüche unberührt lässt. Steht einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrags oder einer anderen Regelung eine höhere Entlohnung oder mehr Urlaub zu, so sind diese Ansprüche nach dem Günstigkeitsprinzip vorrangig.

Entlohnungsbestandteile und sonstige Arbeitsbedingungen, die laut der jeweiligen Rechtsverordnung nicht verstetigt in jedem Abrechnungszeitraum zu gewähren sind, sind pro rata temporis zu erbringen. Dazu ist die Arbeitszeit, in der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer an der Leistungserbringung mitgewirkt hat, zu dem Bezugszeitraum des Entlohnungsbestandteils ins Verhältnis zu setzen.

Satz 2 stellt klar, dass beim Einsatz eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeiterin die nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den

Verleiher zu gewähren sind. Die Regelung stellt sicher, dass auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern einen Anspruch auf die anwendbaren tariflichen Arbeitsbedingungen gegenüber dem Verleiher haben. Sie stehen nicht schlechter, als die für die Auftragsausführung eingesetzten Stammarbeiterinnen und -Arbeitnehmer. Der Betrieb des Entleihers muss in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, um den Anspruch nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes zu begründen.

Zu Absatz 2

Mit Satz 1 wird klargestellt, dass ein Verzicht entsprechend § 4 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz einen durch die Tarifvertragsparteien gebilligten materiell-rechtlichen oder gerichtlichen Vergleich voraussetzt. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen.

Satz 2 schließt eine Verwirkung der Ansprüche aus.

Mit Satz 3 wird klargestellt, dass Ausschlussfristen nur zulässig sind, soweit sie bereits von den Tarifvertragsparteien in dem der Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zugrundeliegenden Tarifvertrag vereinbart wurden. Eine Mindestfrist für die tarifliche Ausschlussfrist gilt nicht.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den an einem öffentlichen Auftrag oder einer Konzession des Bundes im Sinne des Bundestariftreuegesetzes beteiligten Arbeiterinnen und Arbeitnehmern vor. Die Informationspflicht dient der effektiven Durchsetzbarkeit des Anspruches aus Absatz 1. Nur wenn die eingesetzten Arbeiterinnen und Arbeitnehmer beispielsweise wissen, dass ihnen möglicherweise nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes ein höherer Vergütungsanspruch zusteht als sonst, werden sie in die Lage versetzt, diesen Anspruch auch geltend zu machen. Der Verstoß gegen die Informationspflicht kann ebenfalls nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 und § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes sanktioniert werden.

Die Information muss den Arbeiterinnen und Arbeitnehmern am 15. Tag des Folgemonats nach ihrem ersten Einsatz am öffentlichen Auftrag zugehen. Arbeiterinnen und Arbeitnehmer sollen rechtzeitig über ihre Ansprüche informiert werden, bevor etwaige tarifliche Ausschlussfristen eine Geltendmachung der Ansprüche ausschließen. Bei Bedarf hat der Arbeitgeber die Information in barrierefreier Form zur Verfügung zu stellen, damit Arbeiterinnen oder Arbeitnehmer mit Behinderungen diese gleichberechtigt mit allen anderen wahrnehmen können.

Zu § 5 (Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen)

Die Norm regelt das Verfahren, in dem die Rechtsverordnungen erlassen werden, auf die sich die Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes beziehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 sieht vor, dass eine Gewerkschaft oder eine Vereinigung von Arbeitgebern das Rechtsverordnungsverfahren durch einen Antrag einleitet. Es genügt der Antrag einer Tarifvertragspartei.

Der Antrag muss den Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung festgesetzt werden sollen, bezeichnen und zum Ausdruck bringen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Rechtsverordnungsverfahren nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes einleiten soll. Weiterhin ist dem Antrag eine Abschrift des Tarifvertrags beizufügen. Begründet werden muss der Antrag nicht.

Zu Satz 2

Gegenstand der Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes sind Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Diese Arbeitsbedingungen setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Antrag in einer Rechtsverordnung fest.

Zu Nummer 1

Durch Rechtsverordnung können nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 die tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung im Sinne des § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verbindlich vorgegeben werden. Die Entlohnung gehört nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), zu den Arbeitsbedingungen, die auch für in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden dürfen. Entlohnung in diesem Sinne umfasst neben den vereinbarten Lohngrättern unter anderem auch tarifvertragliche Regelungen zu Zulagen und Zuschlägen.

Zu Nummer 2

Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 erfasst den Mindestjahresurlaub. Regelungen zum Mindestjahresurlaub können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Tarifvertragliche Erweiterungen des nach § 3 Absatz 1 des Bundesurlaubsgesetzes bestehenden Anspruches auf mindestens 24 Werktage pro Jahr sind in der Tarifpraxis weit verbreitet.

Zu Nummer 3

Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Arbeitszeitrechtliche Regelungen in Tarifverträgen setzen regelmäßig den Rahmen für vergütungsrechtliche Ansprüche, die durch Nummer 1 erfasst sind.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 sind Regelungen zur Fälligkeit der nach Satz 2 geregelten Arbeitsbedingungen ebenfalls von der Verordnungsermächtigung umfasst. Die Anspruchsdurchsetzung hinsichtlich der nach § 5 in der Rechtsverordnung geregelten Arbeitsbedingungen muss klar geregelt sein. Vereinbarte Ausnahmen und deren Voraussetzungen zur Fälligkeit werden zusammen mit den Arbeitsbedingungen in die Rechtsverordnung überführt.

Zu Satz 4

Nach Satz 4 wird in der Verordnung mit Blick auf unionsrechtliche Anforderungen der für im Ausland ansässige Arbeitgeber einschlägige Tarifvertrag unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bestimmt. Sofern der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags von den Tarifvertragsparteien bezogen auf den Betriebssitz definiert wird, fehlt ein

Anknüpfungspunkt für ausländische Arbeitgeber, die keinen Betriebssitz in Deutschland haben. Daher ist es erforderlich, in der Verordnung die Geltung für Betriebe mit Sitz im Ausland zu regeln. Hierbei ist eine Schlechterstellung des ausländischen Arbeitgebers gegenüber Arbeitgebern mit Betriebssitz im Inland zu vermeiden.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 muss das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Entwurf einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 bekanntmachen. Durch die Bekanntmachung erfahren andere Tarifvertragsparteien, dass ein Verfahren zum Rechtsverordnungserlass eingeleitet wurde. Sie können dann einen Antrag nach Absatz 1 Satz 1 stellen, ohne der befristeten Antragssperre nach Absatz 5 Satz 1 zu unterliegen, oder einen Nachfolgetarifvertrag an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermitteln.

Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass die Arbeitsbedingungen jeweils für eine Branche in einer Rechtsverordnung gebündelt festgesetzt werden sollen. Arbeitsbedingungen aus unterschiedlichen regionalen Tarifverträgen mit demselben fachlichen Geltungsbereich sollen von einer gemeinsamen Rechtsverordnung erfasst werden.

Zu Absatz 3

Andere Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung eines Antrags nach Absatz 1 Satz 1 einen konkurrierenden Antrag für einen Tarifvertrag zu stellen, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags überschneidet. Geht ein solcher Antrag fristgerecht ein, richtet sich das weitere Verfahren nach Absatz 4 und Absatz 5. Geht hingegen kein solcher Antrag ein, erlässt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung, die die Arbeitsbedingungen desjenigen Tarifvertrags festsetzt, für den ein Antrag vorliegt.

Die Rechtsverordnung kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz erlassen werden, wenn in einer Branche erstmalig eine Verordnung erlassen werden soll und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt, von einer nach Absatz 6 beschlossenen Empfehlung der Clearingstelle abzuweichen.

Gehen weitere Anträge für die Verbindlicherklärung anderer Tarifverträge derselben Branche ein, ohne dass sich der Geltungsbereich dieser Tarifverträge mit denen des Entwurfs überschneidet, soll das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeitsbedingungen in einer für die gesamte Branche geltenden Rechtsverordnung gebündelt erlassen (siehe auch Absatz 2 Satz 2).

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt den weiteren Verfahrensablauf bei konkurrierenden Anträgen nach Absatz 1 Satz 1. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft in diesem Fall eine Auswahlentscheidung, welcher Tarifvertrag repräsentativer ist und damit zum Gegenstand einer Verordnung gemacht werden soll. Bei der Auswahlentscheidung sind die Stellungnahmen nach Absatz 5 sowie, sofern deren Beteiligung verlangt wurde, die mehrheitlich gefasste Empfehlung oder die nicht mehrheitlich gefassten Empfehlungen der in Absatz 6 geregelten Clearingstelle zu berücksichtigen.

Die Auswahlentscheidung zwischen konkurrierenden Tarifverträgen richtet sich entsprechend nach § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Sätze 3 bis 6 regeln eine Mitwirkungsobliegenheit der Antragsteller. Die Antragsteller werden verpflichtet, auf Verlangen über diejenige Zahl nach § 7 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Auskunft zu erteilen, über die sie Kenntnis haben oder haben können. Den Antragstellern wird eine einheitliche, verlängerbare Frist gesetzt, um der Mitwirkungsobliegenheit nachzukommen. Als Rechtsfolge einer nicht erfüllten Mitwirkungsobliegenheit sieht Satz 6 vor, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den jeweiligen Antrag im Rechtsverordnungsverfahren nicht weiter berücksichtigt.

Zu Absatz 5

Für den Fall konkurrierender Anträge im Sinne des Absatz 4 wird in Absatz 5 ein zweistufiges Beteiligungsverfahren der Sozialpartner geregelt. Auf der ersten Stufe erhalten die antragstellenden Tarifparteien sowie zu ihrer frühzeitigen Einbindung in das Verordnungsverfahren die Spitzenorganisationen der Sozialpartner ein Stimmrecht. Mit dem Stimmrecht wird in einer zweiten Stufe die Möglichkeit eröffnet, die in Absatz 6 geregelte Clearingstelle einzuberufen.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Einrichtung der Clearingstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie tritt zusammen, sofern dies im Rahmen einer Stellungnahme nach Absatz 5 Satz 2 verlangt wird. Die Clearingstelle hat eine beratende Funktion und kann für den Fall konkurrierender Anträge nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beim Verordnungserlass durch die von ihr ausgesprochene Empfehlung unterstützen. Die Clearingstelle ist paritätisch mit Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu besetzen. Das weitere Verfahren kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Verordnung ausgestaltet werden.

Zu Absatz 7

Absatz 5 regelt den Fall, dass eine Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassen wurde und eine Tarifvertragspartei danach einen Antrag nach Absatz 1 für einen Tarifvertrag stellt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich einer geltenden Rechtsverordnung überschneidet. Ein nachträglicher, mit einer bestehenden Rechtsverordnung konkurrierender Antrag ist erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung zulässig. Vor Ablauf der sechs Monate wird der Antrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgelehnt.

Nach Ablauf der sechs Monate ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden und in dem dort geregelten Verfahren zu ermitteln, welcher Tarifvertrag repräsentativ ist.

Zu Absatz 8

Werden die in einer Rechtsverordnung verbindlich gemachten Arbeitsbedingungen durch einen Nachfolgetarifvertrag geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese im Bundesanzeiger bekannt. Es bedarf keines weiteren Antrags. Werden in einem (Nachfolge-)Tarifvertrag neue Regelungsgegenstände vereinbart, die bislang noch nicht Gegenstand der Verordnung sind, so handelt es sich nicht um eine Änderung im Sinne von Absatz 6. Neue Regelungsgegenstände können auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch Erlass einer Änderungsverordnung verbindlich gemacht werden. Der Erlass einer Änderungsverordnung richtet sich nach dem in § 5 Absatz 1 bis 4 geregelten Verfahren, sodass insofern keine Verfahrensbesonderheiten im Vergleich zum Ersterlass einer Verordnung bestehen.

Zu Absatz 9

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales richtet einen Internetauftritt ein, aus dem die aktuellen Arbeitsbedingungen nach den geltenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Bundestariftreuegesetzes ersichtlich sind.

Zu Absatz 10

Absatz 8 regelt die Geltungsdauer von Rechtsverordnungen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlässt. Die Geltungsdauer der Rechtsverordnungen richtet sich nicht nach der Geltungsdauer des zugrundeliegenden Tarifvertrags. Einmal in einer Rechtsverordnung festgesetzte Arbeitsbedingungen gelten, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 6 des Bundestariftreuegesetzes aufhebt.

Zu § 6 (Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Fall, dass im Verfahren nach § 5 Absatz 5 in Verbindung mit Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt wird, dass der Tarifvertrag, für den der Antrag gestellt wurde, repräsentativer ist als der Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer geltenden Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzt sind. In diesem Fall hebt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die nach § 5 erlassene Rechtsverordnung mit den Arbeitsbedingungen des weniger repräsentativen Tarifvertrags auf, soweit ein Antrag für den repräsentativeren Tarifvertrag vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des Tarifvertrags, dessen Arbeitsbedingungen in der Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, überschneidet. Damit soll vermieden werden, dass es Rechtsverordnungen mit sich überschneidenden Geltungsbereichen und unterschiedlichen Inhalten gibt. Zu berücksichtigen ist, dass die Überschneidung von Geltungsbereichen durch Einschränkungsklauseln in den Rechtsverordnungen vermieden werden kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur teilweisen Aufhebung einer Rechtsverordnung, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind. Nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags ist eine Arbeitsbedingung, soweit der Regelungsgegenstand oder der Tarifvertrag insgesamt ohne Nachwirkung beendet wurde.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 steht es im Ermessen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, eine Rechtsverordnung nach § 6 des Bundestariftreuegesetzes aufzuheben, wenn die Aufhebung ausnahmsweise im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Aufhebung kann insbesondere dann im öffentlichen Interesse geboten sein, wenn nach dem Erlass die Unwirksamkeit des zugrundeliegenden Tarifvertrags oder einzelner Rechtsnormen des Tarifvertrags festgestellt worden ist oder angenommen werden muss. Eine Aufhebung ist insoweit auch teilweise möglich.

Zu § 7 (Kontrollen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 weist den Bundesauftraggebern die Verantwortung dafür zu, in stichprobenartigen Kontrollen zu überprüfen, ob ein Auftragnehmer das nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes abgegebene Tariftreueversprechen einhält und Arbeitgeber ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 werden die Bundesauftraggeber bei den Kontrollen nach Absatz 1 von einer Prüfstelle Bundestarifreue unterstützt. Die Bundesauftraggeber können der Prüfstelle Bundestarifreue Vergabeunterlagen mit der Bitte um Übernahme der Kontrollen der Vergaben übermitteln. Die Prüfstelle Bundestarifreue kann ihrerseits eine Aufstellung über die von den Bundesauftraggebern vergebenen öffentlichen Aufträge und Konzessionen verlangen, auf dieser Grundlage eigene Kontrollschwerpunkte auswählen und Kontrollen selbstständig durchführen. Nach Beendigung der Kontrolle teilt die Prüfstelle Bundestarifreue den Bundesauftraggebern das Ergebnis mit und spricht Handlungsempfehlungen, wie beispielsweise die Verhängung einer zivilrechtlichen Sanktion, aus. Die Aufgabe der Prüfstelle Bundestarifreue wird nach § 30 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch auf die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übertragen. Dadurch entstehende Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See durch den Bund erstattet.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 ergänzt die stichpunktartigen Kontrollen nach Absatz 1 um anlassbezogene Kontrollen. Bestehen Anhaltspunkte für Verstöße eines Auftragnehmers gegen das nach § 3 des Bundestarifreuegesetzes abgegebene Tarifreueversprechen oder die von Arbeitgebern nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestarifreuegesetzes einzuhaltenden Pflichten, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 1 durchzuführen. Bundesauftraggeber werden in Satz 2 verpflichtet, der Prüfstelle Bundestarifreue Anhaltspunkte nach Satz 1 oder festgestellte Verstöße unverzüglich mitzuteilen. Die Prüfstelle Bundestarifreue führt daraufhin selbst Kontrollen durch oder erlässt einen Verwaltungsakt zur Feststellung des Verstoßes nach § 12 des Bundestarifreuegesetzes.

Zu Absatz 4

Absatz 4 erklärt die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der Kontrolle nach Absatz 1 durch Bundesauftraggeber und die Prüfstelle Bundestarifreue für zulässig. Davon umfasst ist die Datenübermittlung zwischen Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestarifreue sowie zwischen Bundesauftraggebern oder der Prüfstelle Bundestarifreue und Dritten, die mit der Kontrolle nach Absatz 1 beauftragt werden. Satz 5 begründet keine neuen datenschutzrechtlichen Pflichten des Bieters.

Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Verordnungsermächtigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die nähere Ausgestaltung der Prüfstelle Bundestarifreue durch Rechtsverordnung bestimmen.

Zu § 8 (Nachweispflicht)

Zu Absatz 1

Damit die Bundesauftraggeber die Kontrollen durchführen können, für die sie nach § 7 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes zuständig sind, müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern nach § 8 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes eine vertragliche Nachweispflicht vereinbaren. Ein Auftragnehmer muss mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass er sein Tarifreueversprechen nach § 3 des Bundestarifreuegesetzes einhält und die Unterlagen dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestarifreue auf Anforderung vorlegen. Aus den Unterlagen muss hervorgehen, dass der Auftragnehmer den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags tätig sind, zur Erfül-

lung seines Tariftreueversprechens aus § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes mindestens die Arbeitsbedingungen gewährt, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festsetzt.

Zu den geeigneten Unterlagen können in Abhängigkeit von der jeweiligen Leistung insbesondere Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen der für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören. Aus den Unterlagen muss sich nachvollziehbar und glaubhaft ergeben, wie lange die jeweilige Arbeitnehmerin oder der jeweilige Arbeitnehmer an der Erbringung der unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Leistung mitgewirkt hat.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern vereinbaren, dass Auftragnehmer von ihren Nachunternehmern und von Auftragnehmern oder Nachunternehmern beauftragten Verleihern verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Nachunternehmer und Verleiher ihrerseits die Einhaltung ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 4 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren. Auftragnehmer sollen von Nachunternehmern und Verleihern auch verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Nachunternehmer und Verleiher ihre Unterlagen auf Anforderung dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen. Inhaltlich sind an die Unterlagen vergleichbare Anforderungen wie an die Unterlagen nach Absatz 1 zu stellen.

Zu § 9 (Präqualifizierungsverfahren)

§ 9 des Bundestariftreuegesetzes regelt eine Erleichterung von den Nachweispflichten für Arbeitgeber, die grundsätzlich mindestens die einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen gewähren. Insbesondere tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber können von dieser Erleichterung Gebrauch machen.

Auftragnehmer, denen ein Zertifikat bescheinigt, dass sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen gewähren, die mindestens die Anforderungen einer einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen, sind von der Nachweispflicht nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes befreit. Die Nachweispflicht nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes entfällt, wenn der Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat der Nachunternehmer und Verleiher vorlegen kann.

Nachunternehmer und Verleiher können ihrer Nachweispflicht gegenüber dem Auftragnehmer nach § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes nachkommen, indem sie dem Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat vorlegen.

Das Zertifikat muss von einer in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstelle ausgestellt worden sein. Dies sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e. V., genannt in § 6b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Teils A Abschnitt 2 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 2019 (BAAnz AT 19.02.2019 B2) und die gemeinsame verzeichnisführende Stelle der Industrie- und Handelskammern, genannt in § 48 Absatz 8 Satz 3 der Vergabeverordnung.

Satz 3 stellt klar, dass nach Satz 1 zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher nicht von den anlassbezogenen Kontrollen nach § 7 Absatz 3 Satz 1 des Bundestariftreuegesetzes ausgenommen sind.

Zu § 10 (Zivilrechtliche Sanktionen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet Bundesauftraggeber, mit ihren Auftragnehmern Vertragsstrafen zu vereinbaren. Die Vertragsstrafe soll den Auftragnehmer als Schuldner des Tariftreueversprechens und der Nachweispflicht dazu anhalten, seine vertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Die Höhe der Vertragsstrafe kann direkt im Vertrag vereinbart werden oder – auf Grund der Vielgestaltigkeit möglicher Verstöße – erst bei erfolgtem Verstoß nach billigem Ermessen durch den Bundesauftraggeber festgelegt werden. Soweit die Vertragsstrafe bei erfolgtem Verstoß nach billigem Ermessen festgelegt wird, steht es dem Auftragnehmer frei, die Bestimmung der Höhe der Vertragsstrafe durch Urteil nach §§ 315 Absatz 3, 319 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu beantragen.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern vertraglich die Verwirkung einer angemessenen Vertragsstrafe für den Fall vereinbaren, dass ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen aus § 3 des Bundestarifreuegesetzes verletzt. Ermessensleitend bei der Festlegung der Strafhöhe soll vor allem die Schwere des Verstoßes gegen das Tariftreueversprechen berücksichtigt werden. Die Schwere des Verstoßes kann sich etwa anhand der von dem Verstoß betroffenen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Grad der Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen oder der Schuldform des Verstoßes bemessen.

Zu Nummer 2

Verletzt ein Auftragnehmer seine Nachweispflicht nach § 8 des Bundestarifreuegesetzes, verhindert er die Kontrolle der Einhaltung seines Tariftreueversprechens. Da er durch dieses Vorgehen potentiell ein umfangreiches Fehlverhalten verschleiern kann, ist der Auftraggeber auch insoweit verpflichtet, mit dem Auftragnehmer vertraglich die Verwirkung einer angemessenen Vertragsstrafe zu vereinbaren. Bei der Festlegung der Strafhöhe ist auch hier die Schwere des Verstoßes gegen die Nachweispflicht ermessensleitend zu berücksichtigen. Maßgeblich ist hierbei vor allem, wie umfangreich das potentiell verschleierte Fehlverhalten ist und welche Vertragsstrafe nach Nummer 1 das potentiell verschleierte Fehlverhalten ausgelöst hätte.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht ein vertraglich zu vereinbarendes außerordentliches Recht zur fristlosen Kündigung des Bundesauftraggebers in den Fällen vor, in denen nach Absatz 1 eine Vertragsstrafe verwirkt ist. Ob er von dem Kündigungsrecht Gebrauch macht, steht im Ermessen des Bundesauftraggebers.

Zu § 11 (Nachunternehmerhaftung)

§ 11 des Bundestarifreuegesetzes regelt die Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers in Anlehnung an die Regelungen nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes. Der Anspruch ist gerichtet auf die Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Zahlung der Entlohnung nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Bundestarifreuegesetzes. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Nachunternehmer sowie der Verleiher, die von Nachunternehmern beauftragt wurden. Anspruchsgegner ist der Auftragnehmer im Sinne des § 2 Absatz 2 des Bundestarifreuegesetzes.

Die Nachunternehmerhaftung setzt zusätzlich zu den an das Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestarifreuegesetzes anknüpfenden Sanktionen einen weiteren Anreiz für

Auftragnehmer, sicherzustellen, dass alle zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Arbeitsbedingungen erhalten. Gleichzeitig ermöglicht sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine effektive Durchsetzung ihrer Ansprüche nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu § 12 (Feststellung von Verstößen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 ermächtigt und verpflichtet die Prüfstelle Bundestariftreue, einen feststellenden Verwaltungsakt zu erlassen, wenn ein Verstoß nach Nummer 1 oder 2 vorliegt. Anders als das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestlohngesetz wählt das Bundestariftreuegesetz für Verletzungen der im Ausgangspunkt vertraglichen Tariftreuepflicht nicht das Ordnungswidrigkeitenrecht als Sanktionsregime. Nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes werden Verstöße gegen die Tariftreue grundsätzlich vertraglich sanktioniert. Der Verwaltungsakt begründet einen in das Wettbewerbsregister eintragungsfähigen Umstand.

Adressat des Verwaltungsaktes ist der jeweilige Arbeitgeber oder Auftragnehmer, der den Verstoß begangen hat. Erforderlich ist jeweils ein Verstoß in erheblichem Maße.

Gegen den Verwaltungsakt ist der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 Absatz 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung eröffnet.

Zu Nummer 1

Nummer 1 betrifft alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, denen der Anspruch nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes zusteht. Ein feststellender Verwaltungsakt kann daher auch gegen Nachunternehmer oder Verleiher erlassen werden, wenn ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daran mitwirken, eine unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Leistung zu erbringen. Hinsichtlich der Pflicht aus § 4 Absatz 1 und 3 kommt ein Verstoß in erheblichem Maße insbesondere in Betracht, wenn der Verstoß nicht nur auf wenige Personen begrenzt ist und in einer erheblichen Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen besteht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 betrifft Auftragnehmer im Sinne von § 2 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Buchstabe a

Nach Buchstabe a ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes verstößt, indem er nicht verlangt oder durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von den Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Eine Inbezugnahme von § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht erforderlich, da ein diesbezüglicher Verstoß des Auftragnehmers bereits durch seine Rolle als Arbeitgeber im Sinne von § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt ist. Anhaltspunkte für die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 können sich unter anderem aus der Anzahl der betroffenen Nachunternehmer oder Verleiher und der von diesen mit der Auftragsausführung betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben. Ein Verstoß des Auftragnehmers gegen § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist durch § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt.

Zu Buchstabe b

Nach Buchstabe b ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Nachweispflicht aus § 8 des Bundestariftreuegesetzes verstößt. Anhaltspunkte für die die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 8 können sich unter anderem aus dem Umfang ungeeigneter oder nicht vorgelegter Unterlagen, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ist angelehnt an § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes. Ein feststellender Verwaltungsakt nach Absatz 1 ist nur zu erlassen, wenn der Verstoß schuldhaft und dieses Verhalten einer natürlichen Person dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zurechenbar ist. Ein Verstoß eines Nachunternehmers oder Verleihers gegen § 4 Absatz 1 oder 3 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht schuldhaft, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession einsetzt, für die der Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes nach dessen § 1 eröffnet ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Verjährung von Verstößen nach Absatz 1. Die Verjährungsfrist beträgt in Anlehnung an § 31 Absatz 2 Nummer 1 des Ordnungswidrigkeitengesetzes drei Jahre ab dem Ende der Vertragslaufzeit.

Zu Absatz 4

Absatz 4 schreibt vor, dass ein Vorverfahren nach den §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen ist, bevor der Adressat eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 Anfechtungsklage gegen den Verwaltungsakt erheben kann. Satz 2 ordnet nach § 73 Absatz 1 Satz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung an, dass die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig ist.

Zu § 13 (Fakultativer Ausschlussgrund)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt einen fakultativen Ausschlussgrund im Sinne des § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Im Unterschied zur sonstigen Regelungssystematik des Bundestariftreuegesetzes (siehe die Definition des Anwendungsbereichs in § 1) gilt § 13 für Vergabeverfahren aller in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber und somit etwa auch für Vergabeverfahren der Länder und Kommunen, unabhängig von dem in § 1 Absatz 1 Satz genannten Schwellenwert.

Auf Tatbestandsseite setzt Absatz 1 Satz 1 einen feststellenden Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 voraus. Der Ausschluss setzt voraus, dass der Verwaltungsakt bestandskräftig ist oder eine gerichtliche Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes rechtskräftig ist. Ein Vergabeausschluss soll zum einen erfolgen, wenn ein Unternehmen einen Gesetzesverstoß gegen § 4 des Bundestariftreuegesetzes begangen hat. Zum anderen soll ein Vergabeausschluss erfolgen, wenn ein Unternehmen eine vertragliche Pflicht nach § 3 Absatz 2 oder § 8 des Bundestariftreuegesetzes verletzt hat, deren Zweck darin besteht, Gesetzesverstöße gegen § 4 zu verhindern oder aufdecken zu können.

Im Unterschied zu § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist das auf Rechtsfolgenseite eröffnete Ermessen beschränkt. Im Regelfall erfolgt ein Ausschluss. Nur in atypischen Fällen oder aus wichtigem Grund kann von einem Ausschluss abgesehen werden.

Satz 2 bringt zum Ausdruck, dass Absatz 1 den Regelungskomplex des Vergabeausschlusses nicht abschließend regelt. Ein Unternehmen kann die Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen durchführen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den zulässigen Zeitraum eines Ausschlusses nach Absatz 1 abweichend von § 126 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Der Zeitraum beginnt erst zu dem Zeitpunkt, in dem der Verwaltungsakt nach Absatz 1 bestandskräftig oder eine Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes nach Absatz 1 rechtskräftig geworden ist.

Zu § 14 (Gerichtsstand)

Die Norm regelt die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen für Ansprüche nach § 4 Absatz 1 und 3 sowie § 11 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu § 15 (Übergangsregelung)

Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Vergabeverfahren, die nach Inkrafttreten des Gesetzes beginnen. Laufende Vergabeverfahren und -verträge bleiben unberührt. Nicht unter den Anwendungsbereich von § 15 des Bundestariftreuegesetzes fallen Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Die Regelung in § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes erweitert die ausschließliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren auf Entscheidungen über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes. Bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes können sich ähnliche Fragen stellen wie bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, für die die Gerichte für Arbeitssachen bereits gemäß § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes zuständig sind. Da § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes auf § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes verweist, ist das in § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes geregelte Verfahren auch anwendbar in Verfahren über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 3 (Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)

Zu Nummer 1

In § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird geregelt, dass die Vergabestellen der Bundesauftraggeber im Sinne des Bundestariftreuegesetzes die Behörden der Zollverwaltung bei den Prüfungen nach § 2 Absatz 1 unterstützen.

Zu Nummer 2

In § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 16 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird eine Unterrichtungspflicht der Behörden der Zollverwaltung geregelt. Sie unterrichten die Prüfstelle Bundestariftreue als die nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes für die Feststellung von Verstößen zuständige Stelle, wenn sie im Rahmen einer Prüfung Anhaltspunkte dafür erhalten, dass ein Unternehmen gegen das Bundestariftreuegesetz verstoßen hat.

Zu Nummer 3

§ 21 Absatz 1 Satz 5 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird dem Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes angeglichen. Auf diese Weise werden der ursprünglich beabsichtigte Gleichlauf der Normen auch im Wortlaut klargestellt und mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen)

Zu Nummer 1

In § 124 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen wird das Verhältnis zwischen den Regelungen zum Vergabeausschluss im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und den neuen Regelungen des Bundestariftreuegesetzes klargestellt.

Zu Nummer 2

Die Regelung ermöglicht in Härtefällen, dass bundesgesetzlich festgelegte Ausführungsbedingungen im Sinne von § 129 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in den benannten Sektoren für konkrete Beschaffungsvorhaben ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden müssen. Die Norm folgt insoweit dem Ansatz anderer Regelungen – wie etwa § 14 Absatz 4 Nummer 1 der Vergabeverordnung, § 12 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) Unterbuchstabe aa) der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit, § 13 Absatz 2 Nummer 1 der Sektorenverordnung oder § 1 Absatz 3 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Beschaffung klimafreundlicher Leistungen – die für Fälle erfolgloser Ausschreibungsrunden oder allgemein in bestimmten kritischen Bereichen Erleichterungen von den vergaberechtlichen Vorgaben gewähren. Der Verzicht muss zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation zwingend erforderlich sein. Der Begriff der Krise ist restriktiv auszulegen und beschreibt eine Situation, in der ein schädigendes Ereignis an Personen, Sachwerten oder Versorgungsstrukturen eingetreten ist oder konkret und unmittelbar bevorsteht, das erheblich über das Ausmaß von schädigenden Ereignissen des täglichen Lebens hinausgeht. Krisen im Sinne des § 129 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen umfassen auch bewaffnete Konflikte und Kriege, pandemische Lagen, allgemeine Notstände und Katastrophen.

Die weitere Voraussetzung der „zwingenden Erforderlichkeit“ der Auftragsausführung ist gegeben, wenn andernfalls eine gravierende Beeinträchtigung einer Kernfunktion der benannten Sektoren, der staatlichen Aufgabenerfüllung in diesen Bereichen oder der Allgemeinheit droht. Dabei gilt: Je stärker die zu beschaffenden Leistungen dem Bereich der Daseinsvorsorge zuzurechnen sind, desto eher ist die Erforderlichkeit der Auftragsausführung anzunehmen. Finanzielle oder wirtschaftliche Erwägungen allein sind sowohl hinsichtlich der zwingenden Erforderlichkeit als auch der Frage der Ungeeignetheit des Angebots nicht ausreichend.

Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmeregelung ist nach Satz 3 dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vor Zuschlagserteilung schriftlich anzuzeigen. Auf Anforderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz ist die Abweichung diesem gegenüber schriftlich zu begründen.

Zu Nummer 3

Der in § 160 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen neu eingefügte Satz 2 stellt klar, dass die Antragsbefugnis im Nachprüfungsverfahren nicht mit der Behauptung begründet werden kann, eine nach dem Bundestariftreuegesetz für das Vergabeverfahren vorgegebene Rechtsverordnung sei unwirksam. Ob eine Tariftreue-Rechtsverord-

nung unwirksam ist, ist allein Gegenstand des Verfahrens nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes, für das die Gerichte für Arbeitssachen nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausschließlich zuständig sind.

Im neuen Satz 3 ist aufgrund der Verschiebung eine redaktionelle Änderung erfolgt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes)

Die in Artikel 5 enthaltenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes dienen dazu, das Bundestariftreuegesetz an das Wettbewerbsregister anzubinden. Die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes stellt Verstöße nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes durch Verwaltungsakt fest und übermittelt diese Entscheidungen anschließend zur Eintragung an das Wettbewerbsregister. Gemäß den bestehenden Vorgaben des Wettbewerbsregistergesetzes sind Auftraggeber im Rahmen von Vergabeverfahren zur Abfrage des Registers verpflichtet. Auf Grundlage der durch die Abfrage erhaltenen Informationen prüfen die Auftraggeber dann wiederum, ob ein Auftragnehmer von einem Vergabeverfahren auszuschließen ist.

Zu Nummer 1

In § 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird in einem neuen Absatz 3 geregelt, dass ein feststellender Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in das Wettbewerbsregister einzutragen ist, wenn der Verwaltungsakt rechtskräftig oder eine gerichtliche Entscheidung über seine Rechtmäßigkeit bestandskräftig ist.

Zu Nummer 2

§ 3 des Wettbewerbsregistergesetzes regelt die Speicherung von Daten zu eintragungspflichtigen Entscheidungen durch die Registerbehörde. § 3 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird an den Umstand angepasst, dass nun auch bestimmte Verstöße gegen die Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungspflichtige Entscheidungen darstellen. Anders als für Bußgeld- oder strafgerichtliche Entscheidungen vorgesehen, werden bei der Eintragung von Verstößen gegen das Bundestariftreuegesetz jedoch nicht die in § 3 Absatz 1 Nummer 5 des Wettbewerbsregistergesetzes genannten Daten der natürlichen Person gespeichert, gegen die sich die einzutragende Entscheidung richtet oder die im Bußgeldbescheid nach § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten genannt wird. Grund hierfür ist, dass sich der Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes als einzutragende Entscheidung nicht gegen die handelnde natürliche Person als solche richten kann, sondern nur gegen das Unternehmen im Sinne des § 2 Absatz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes, dem das Handeln dieser Person nach § 12 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes zuzurechnen ist. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit sollte in diesen Fällen auf die Verarbeitung der Daten der natürlichen Person verzichtet werden. Anders als etwa bei gegen das Unternehmen gerichteten Bußgeldbescheiden nach § 30 des Gesetzes gegen Ordnungswidrigkeiten fällt der natürlichen Person in diesen Fällen nämlich nicht der Verstoß gegen ein mit Strafe oder Bußgeld belegtes Verbot zur Last. Es kann auch nicht parallele Entscheidungen gegen Unternehmen und natürliche Person mit korrespondierenden Eintragungen geben, die mittels der Personendaten auf das Vorliegen desselben Fehlverhaltens zur Vereinheitlichung der Löschfrist hin überprüft werden müssten (vgl. hierzu § 7 Absatz 1 Satz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes). Soweit das Unternehmen lediglich aus einer natürlichen Person besteht, erfolgt die Eintragung der Daten dieser Person entsprechend § 3 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c des Wettbewerbsregistergesetzes.

Zu Nummer 3

Durch die Ergänzungen in § 4 des Wettbewerbsregistergesetzes wird angeordnet, dass die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes im

Falle der Feststellung von Verstößen durch Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes zur Datenübermittlung an die Registerbehörde verpflichtet ist.

Zu Nummer 4

Mit der Ergänzung in § 5 Absatz 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass die in § 9 des Bundestariftreuegesetzes genannten Stellen im Rahmen des dort geregelten Präqualifizierungsverfahrens Auskünfte aus dem Wettbewerbsregister einholen dürfen. Etwaige Eintragungen im Wettbewerbsregister sind im Zusammenhang mit der Zertifizierungsentscheidung prüfungsrelevant, so wie dies auch bei der Durchführung von Verfahren der vorgelagerten Eignungsprüfung potentieller Bieter bei öffentlichen Auftragsvergaben (Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung) der Fall ist. Die Funktion als Präqualifizierungsstelle nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes wird daher im Hinblick auf die Auskunftsberechtigung nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes der Funktion als Führerin eines amtlichen Verzeichnisses, das den Anforderungen des Artikels 64 der Richtlinie 2014/24/EU entspricht, gleichgestellt. Damit erweitert sich der Katalog der zulässigen Gründe, eine Auskunft nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes zu beantragen. Die dort benannten Stellen können damit sowohl im Rahmen von Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung als auch im Rahmen des Präqualifizierungsverfahrens nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes sowie auch bei kumulativem Vorliegen beider Zwecke eine Auskunft, ob eine Eintragung zu einem Unternehmen vorliegt, beantragen. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Auskunftseinholung ist wie bisher die Zustimmung des betreffenden Unternehmens hierzu.

Zu Nummer 5

Mit den Ergänzungen in § 6 Absatz 6 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass Auftraggeber auch von der Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes ergänzende Informationen anfordern können, soweit diese nach Einschätzung der Auftraggeber für die Vergabeentscheidung erforderlich erscheinen und dass die Prüfstelle Bundestariftreue zur Übermittlung dieser angeforderten Informationen berechtigt ist.

Zu Nummer 6

Die Änderung in § 7 Absatz 1 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes stellt klar, dass die Regelung über die Löschung von Eintragungen auch für Eintragungen nach § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes gilt. Mit der Änderung in § 7 Absatz 2 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird sichergestellt, dass eine gelöschte Eintragung über einen Verstoß gegen eine Pflicht nach dem Bundestariftreuegesetz in Vergabeverfahren nicht mehr zum Nachteil des Unternehmens verwertet werden darf.

Zu Nummer 7

Die Änderungen von § 8 des Wettbewerbsregistergesetzes erstrecken die bestehende Regelung zur vorzeitigen Löschung einer Eintragung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung auf Verwaltungsakte nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes und ermöglichen es der Registerbehörde, die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes um Informationen zu ersuchen, die zur Bewertung eines Antrages nach Absatz 1 erforderlich sein können.

Zu Nummer 8

Mit der Ergänzung in § 9 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird bestimmt, dass die Kommunikation zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue in der Regel elektronisch zu erfolgen hat.

Zu Artikel 6 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

In § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes wird klargestellt, dass das Recht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, zur Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse Zugang zum Betrieb zu erhalten, auch den digitalen Zugang zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien umfasst.

Die Klarstellung ist mit Blick auf die Vielfältigkeit der in den Betrieben eingesetzten digitalen Kommunikationsmedien und die schnelle Entwicklung bei diesen Kommunikationsmedien technologieoffen formuliert.

Das digitale Zugangsrecht beschränkt sich auf die Nutzung der Informations- und Telekommunikationstechnologien, die im Betrieb zur Kommunikation genutzt werden. Arbeitgeber sind somit nicht verpflichtet, Informations- und Telekommunikationstechnologien zur Verfügung zu stellen, die im Betrieb noch nicht vorhanden sind. Führt der Arbeitgeber eine neue Informations- und Kommunikationstechnologie ein, erstreckt sich das Zugangsrecht auch auf diese.

Für die Ausübung des digitalen Zugangsrechts bleibt es bei den bisher geltenden Anforderungen des § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Das gilt insbesondere für den Bezug, den der Zugang zu den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnissen der Gewerkschaften haben muss.

Zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse können analoger und digitaler Zugang grundsätzlich nebeneinander und auch gleichzeitig geltend gemacht werden. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften müssen in der Lage sein, bezogen auf ihre jeweiligen Aufgaben und Befugnisse, die jeweils für sie zweckdienlichste Zugangsform der im Betrieb genutzten Kommunikationswege nutzen zu können. Dabei kann es aus Sicht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Ausübung der ihr zustehenden Aufgaben und Befugnisse notwendig sein, verschiedene Zugangswege gleichzeitig in Anspruch zu nehmen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Teil der Beschäftigten nur über analoge Wege erreichbar ist, während andere Teile der Belegschaft nicht vor Ort sind und nur per E-Mail oder über eine zur betriebsinternen Kommunikation genutzten Applikation kontaktiert werden können.

Zu Buchstabe b

Der neue Satz 2 verpflichtet Arbeitgeber, im Rahmen des gewerkschaftlichen Zugangsrechts zum Betrieb auf rechtzeitiges Verlangen der Gewerkschaft die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen. Arbeitgeber können somit neben der bloßen Duldung des Zutritts auch zu einem aktiven Tun verpflichtet sein.

Das Verlangen muss gegenüber dem Arbeitgeber so rechtzeitig erfolgen, dass dieser die nötigen Vorbereitungen treffen und den erforderlichen und zumutbaren Umfang der Mitwirkungshandlung prüfen kann. Die Mitwirkungshandlung hängt vom konkreten Einzelfall ab. Insbesondere ist sie grundsätzlich nicht auf ein einmaliges Tätigwerden beschränkt.

Die Regelung stellt klar, dass zu den Mitwirkungshandlungen des Arbeitgebers insbesondere die Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen gehören kann. Die damit verbundene Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ist zur Erfüllung der gesetzlichen Herausgabepflicht erforderlich.

Die Nutzung der auf der Grundlage von § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes herausgegebenen E-Mail-Adressen ist nur zur Ausübung der gesetzlichen Rechte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz zulässig.

Zu Nummer 2

Der neue Absatz 2a sieht vor, dass eine verbindliche Regelung zum anlogischen und/oder digitalen Zugangsrecht zwischen einem Arbeitgeber und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft die gesetzlichen Regelungen verdrängt. Dies gilt auch für Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden. Sofern nur eine der möglichen Zugangsmodalitäten – analog oder digital – verbindlich geregelt ist, verbleibt es hinsichtlich der anderen Zugangsmodalität bei dem Recht nach Absatz 2.

Vereinbarungen nach Absatz 2a dürfen jedoch nicht dazu führen, dass die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ihre nach dem Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben und Befugnisse nicht wahrnehmen können. Nur soweit die Vereinbarung der Wahrnehmung konkreter Aufgaben und Befugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz entgegensteht, wird die gesetzliche Regelung nicht von der Vereinbarung verdrängt.

Im Übrigen steht es den Vertragspartnern frei, die Modalitäten des Zugangs an die konkreten Gegebenheiten und besonderen Umstände vor Ort anzupassen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Zu Nummer 1

Die vom bestehenden § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes angeordnete Fortgeltung der Tarifbindung in Fällen des Verbandsaustritts wird durch den neu eingefügten Satz 2 auf Fälle des Betriebsübergangs zwischen Konzernunternehmen eines Unterordnungskonzerns für entsprechend anwendbar erklärt. Tatbestandlich erfasst die Vorschrift neben Fällen des rechtsgeschäftlichen Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils im Sinne des § 613a Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch auch Fälle des Betriebs- oder Betriebssteilübergangs durch Verschmelzung, Spaltung und Vermögensübertragung im Sinne des Umwandlungsgesetzes. Soweit im Zeitpunkt eines solchen Betriebsübergangs der bisherige Arbeitgeber gemäß § 3 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden ist, ordnet Satz 2 eine Bindung des neuen Inhabers an den beim alten Arbeitgeber geltenden Tarifvertrag an. An den entsprechenden Nachbindungszeitraum schließt sich eine Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes an.

Zu Nummer 2

Durch die Neufassung des § 6 des Tarifvertragsgesetzes wird der Auftrag des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters dahingehend erweitert, dass auch die durch Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tariflichen Arbeitsbedingungen eingetragen werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur die auf Grundlage der §§ 7, 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindlich erstreckten Tarifverträge erfasst werden, sondern auch die nach einer Rechtsverordnung nach dem Bundestariftrereugesetz verbindlich angeordneten Tarifverträge.

Zu Nummer 3

§ 8a Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes kodifiziert das bisher von der Rechtsprechung anhand von Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ausgestaltete Zugangsrecht einer Arbeitnehmervereinigung zum Betrieb. Satz 1 bestimmt, dass den Beauftragten einer nach ihrer Satzung für den Betrieb zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern in angemessenem

Umfang Zugang zum Betrieb zu gewähren ist. Dieser Zugang muss den Zwecken der Mitgliederwerbung und Information dienen und kann dabei neben dem analogen Zugang zum Betrieb auch den digitalen Zugang zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien umfassen.

Analoger und digitaler Zugang können dabei grundsätzlich nebeneinander und auch gleichzeitig geltend gemacht werden. Arbeitnehmervereinigungen müssen in der Lage sein, die jeweils für sie zweckdienlichste Zugangsform der im Betrieb genutzten Kommunikationswege nutzen zu können.

Der digitale Zugang umfasst sämtliche Informations- und Telekommunikationstechnologie, die im Betrieb zur Kommunikation verwendet werden. Neben den bereits heute bekannten Technologien steht die Vorschrift damit auch neuen Entwicklungen offen gegenüber. Arbeitgeber sind jedoch nicht verpflichtet, Informations- und Telekommunikationstechnologien zur Verfügung zu stellen, die im Betrieb noch nicht verwendet sind. Führt der Arbeitgeber eine neue Informations- und Kommunikationstechnologie ein, erstreckt sich das Zugangsrecht aber auch auf diese.

Nach § 8a Absatz 1 Satz 2 sind bei der Gewährung des Zugangs schützenswerte Arbeitgeberinteressen zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck greift die Vorschrift die bereits in § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Fallgruppen auf. Diese umfassen neben unumgänglichen Notwendigkeiten des Betriebsablaufs auch zwingende Sicherheitsvorschriften oder den Schutz von Betriebsgeheimnissen.

§ 8a Absatz 1 Satz 3 stellt klar, dass der Arbeitgeber auf rechtzeitiges Verlangen einer Arbeitnehmervereinigung die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen hat. Arbeitgeber können somit neben der bloßen Duldung des Zutritts auch zu einem aktiven Tun verpflichtet sein. Dabei muss das Verlangen gegenüber dem Arbeitgeber so rechtzeitig erfolgen, dass dieser die nötigen Vorbereitungen treffen und den erforderlichen und zumutbaren Umfang der Mitwirkungshandlung prüfen kann. Die Mitwirkungshandlung hängt vom konkreten Einzelfall ab und ist grundsätzlich nicht auf ein einmaliges Tätigwerden beschränkt. Sie kann insbesondere in einer Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen. Wie in der Praxis bereits zum Teil üblich, können Vereinbarungen zum Umfang und den Grenzen der berechtigten Nutzung einer solchen Zugangseröffnung getroffen werden. Die damit verbundene Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ist zur Erfüllung der gesetzlichen Herausgabepflicht erforderlich.

§ 8a Absatz 2 statuiert im Sinne einer Subsidiaritätsregelung, dass ein zwischen einem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmervereinigung verbindlich geregeltes Zugangsrecht dem Recht nach Absatz 1 insoweit vorgeht. Dies gilt auch für Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden. Sofern nur eine der möglichen Zugangsmodalitäten – analog oder digital – verbindlich geregelt ist, bleibt es hinsichtlich der anderen Zugangsmodalität bei dem Recht nach Absatz 1.

Zu Artikel 8 (Änderung des Mindestlohngesetzes) und Artikel 9 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

§ 19 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes und § 21 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes werden dem Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes angeglichen. Auf diese Weise werden der ursprünglich beabsichtigte Gleichlauf der Normen auch im Wortlaut klargestellt und mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Artikel 8 bestimmt, dass das Gesetz mit Ausnahme der in Artikel 5 vorgesehenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes am Tag nach seiner Verkündung in Kraft tritt. Mit

dem Inkrafttreten des Bundestariftreuegesetzes unmittelbar nach der Verkündung können die im Bundestariftreuegesetz und den Folgeänderungen vorgesehenen Maßnahmen zur wirksamen Durchsetzung des Gesetzes, wie die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue, zeitnah umgesetzt werden und Anträge auf Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes in dem in der Norm angelegten Ordnungsverfahren bearbeitet werden. Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften sollen die in Artikel 6 und 7 ausgestalteten Zugangsrechte unmittelbar anwenden können, da mit den so geschaffenen Voraussetzungen zur besseren Mitgliederwerbung eine unmittelbare Stärkung der Tarifbindung im Betrieb erreicht werden kann. Auch die in Artikel 7 enthaltene Fortgeltung der Tarifbindung verlangt ein Inkrafttreten ohne Aufschub, um etwaige Umgehungsmöglichkeiten vor Inkrafttreten zu verhindern.

Das Inkrafttreten des Artikel 5 wird nach dem Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes bestimmt. Erst ab diesem Zeitpunkt sind die Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes auch praktisch durchsetzbar. Die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen und daran anknüpfend die Bestimmung des Zeitpunktes des Inkrafttretens des Artikel 5 erfolgt durch Bekanntmachung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz im Bundesanzeiger.

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen

(Tariftreuegesetz)

A. Problem und Ziel

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sind wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Das Gesetz hat die Möglichkeiten erweitert, die Breitenwirkung von Tarifverträgen zu vergrößern und damit ihre Ordnungswirkung zu stärken. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz wurde erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet. Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen haben folgende Umstände:

Nicht tarifgebundene Unternehmen haben bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben. Dies gilt insbesondere für Lohnkostenvorteile durch untertarifliche Vergütung.

Eine breite Einbindung der Beschäftigten auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene ist wesentliche Voraussetzung für eine starke Sozialpartnerschaft. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere auch die Kontaktmöglichkeiten der Gewerkschaften in die Betriebe essenziell, um einerseits neue Mitglieder werben und über ihre Arbeit informieren und andererseits ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen zu können. Die sich infolge der Digitalisierung verändernden Kommunikationswege und Arbeitsformen erschweren indes die Erreichbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und haben zu einer weiteren Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen geführt. Diese Entwicklung hat sich im Zuge der COVID-19-Pandemie weiter verstärkt und beschleunigt.

Gesellschaftsrechtliche Gestaltungen erlauben es Unternehmen, Betriebe schneller aus einer bestehenden Tarifbindung zu lösen, als dies nach den Vorgaben des Tarifrechts möglich wäre. Soweit dies in Konzernstrukturen geschieht, führt dies dazu, dass der Betrieb noch binnen der Laufzeit eines Tarifvertrags aus der Tarifbindung gelöst werden kann, während die Leitungsmacht über einen Betrieb weiterhin in den Händen desselben herrschenden Konzernunternehmens verbleibt. Dadurch wird das Vertrauen in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen beeinträchtigt.

B. Lösung

Mit dem Tariftreuegesetz wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert sowie Zugangsrechte von Gewerkschaften zum Betrieb auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene gestärkt werden.

Ein Bundestariftreuegesetz soll die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigen. Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten wird eingeschränkt. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen.

Das Recht der Gewerkschaften auf Zugang zum Betrieb ist nur im Hinblick auf die Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben gesetzlich geregelt und wird im Hinblick auf die Wahrnehmung koalitionspolitischer Rechte durch die Rechtsprechung ausgestaltet. Die gesetzliche Regelung eines Zugangsrechts zur Mitgliederwerbung und Information einschließlich eines digitalen Zugangs soll die Möglichkeiten für Gewerkschaften verbessern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der sich wandelnden Arbeitswelt zu erreichen. Im Hinblick auf das Betriebsverfassungsrecht wird klargestellt, dass sich das Zugangsrecht auch auf die im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Kommunikationstechnologien bezieht.

Die bei gesellschaftsrechtlichen Gestaltungen innerhalb von Konzernstrukturen bestehenden Schutzlücken werden geschlossen, indem die Tarifgebundenheit des ausgegliederten Betriebs gesetzlich aufrechterhalten wird.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von rund 556 818 Euro wegen des hierfür zu veranschlagenden Stellenmehrbedarfs des BMAS von einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Für die Einrichtung einer Website belaufen sich die Kosten einmalig auf rund 150 000 Euro und jährlich rund 84 000 Euro.

Für die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von 13 Planstellen und Stellen für die Prüfstelle und weiterer drei Planstellen und Stellen für die Querschnittsbereiche, sowie damit verbundene Mehrausgaben von rund 2,1 Millionen Euro jährlich. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten

in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom Bund erstattet.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz entstehen Mehrausgaben in Höhe von rund [...] Euro im Jahr 2025. In den Folgejahren entstehen Mehrausgaben in Höhe von jeweils rund [...] Euro; im Jahr 2026 ist ein weiterer Mehrbedarf in Höhe von rund [...] Euro möglich.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den unter E.3 ausgewiesenen Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Höhe von rund 700 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Der jährliche Erfüllungsaufwand aus Informationspflichten beträgt rund 700 000 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,7 Millionen Euro, der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 7,1 Millionen Euro.

F. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere nicht bezifferbare Kosten. Es ist davon auszugehen, dass diese in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung durch den Bundesauftraggeber ausgeglichen werden.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen

(Tariftreuegesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat [mit Zustimmung des Bundesrates] das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes

(Bundestariftreuegesetz – BTTG)

Inhaltsübersicht

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Tariftreueversprechen
- § 4 Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- § 5 Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- § 6 Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen
- § 7 Kontrollen
- § 8 Nachweispflicht
- § 9 Präqualifizierungsverfahren
- § 10 Zivilrechtliche Sanktionen
- § 11 Nachunternehmerhaftung
- § 12 Feststellung von Verstößen
- § 13 Fakultativer Ausschlussgrund
- § 14 Gerichtsstand
- § 15 Übergangsregelung

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 13 ab einem geschätzten Auftragswert oder Vertragswert von 25 000 Euro ohne Umsatzsteuer für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge im Sinne der §§ 103 Absatz 1 bis 4, 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sowie für die Vergabe und Ausführung von Konzessionen im Sinne von § 105 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

1. durch den Bund;
2. durch öffentliche Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Beteiligung überwiegend verwaltet oder die sonstige Finanzierung überwiegend gewährt hat oder über die Leitung überwiegend die Aufsicht ausübt oder die Mitglieder des zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organs überwiegend bestimmt hat;
3. durch Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund auf sie einen beherrschenden Einfluss ausübt; ein beherrschender Einfluss liegt vor, wenn der Bund unmittelbar oder mittelbar die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Auftraggebers besitzt oder über die Mehrheit der mit den Anteilen des Auftraggebers verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Auftraggebers bestellen kann;
4. durch Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Mittel überwiegend bewilligt hat;
5. im Rahmen der Organleihe für den Bund;
6. durch Auftraggeber im Sinne von § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, die nach Nummer 2 bis 5 dem Bund zuzurechnen und bei entsprechender Anwendung der Nummer 2 bis 5 gleichzeitig einem Land zuzurechnen sind.

Der Auftragswert nach Satz 1 ist im jeweiligen Anwendungsbereich entsprechend § 3 der Vergabeverordnung, § 2 der Sektorenverordnung oder § 3 der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit zu schätzen. Der Vertragswert nach Satz 1 ist entsprechend § 2 der Konzessionsvergabeverordnung zu schätzen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund.

(3) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 13 nur, soweit die jeweilige Leistung zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

(4) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Teils 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorsieht.

(5) Liegt der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge oder Konzessionen unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte, so gilt dieses Gesetz nur, soweit die betroffenen Auftraggeber oder Konzessionsgeber durch die Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte oder durch Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A zur Durchführung eines Vergabeverfahrens verpflichtet sind. § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt für Vergabeverfahren nach Satz 1 entsprechend.

(6) Auf Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist dieses Gesetz entsprechend anwendbar.

(7) Sollen öffentliche Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Bundesländer oder anderer Staaten vergeben werden, ist mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes anzustreben. Kommt eine Einigung nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden. Die Erfolglosigkeit der Bemühungen ist zu dokumentieren.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Bundesauftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen der öffentlichen Aufträge, Rahmenvereinbarungen und Konzessionen, die in den Anwendungsbereich nach § 1 fallen.

(2) Auftragnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftragnehmer und Konzessionsnehmer der Bundesauftraggeber.

§ 3

Tariftreueversprechen

(1) Bundesauftraggeber geben einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren muss, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 festsetzt.

(2) Bundesauftraggeber geben dem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllen. Als Nachunternehmer gelten nicht unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne von § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3, Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt.

§ 4

Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die einschlägigen, in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzt und dabei mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 fallen, hat der Verleiher mindestens die in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

(2) Ein Verzicht auf Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absatz 1 ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von Ansprüchen nach Absatz 1 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung der Ansprüche nach Absatz 1 können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 5 zugrundeliegenden Tarifvertrag geregelt werden.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 zur Leistungserbringung eingesetzt werden, spätestens am 15. des auf den Tag der ersten Tätigkeit in Ausführung des Auftrags oder der Konzession folgenden Monats schriftlich oder elektronisch darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Auftragnehmern einen Vordruck für die Erfüllung der Pflicht nach Satz 1 zur Verfügung.

§ 5

Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

(1) Auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen geltenden Arbeitsbedingungen fest, soweit diese Gegenstand eines von der Antragstellerin mit einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrags sind. Arbeitsbedingungen nach Satz 1 sind

1. die Entlohnung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, sowie
3. die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Arbeitsbedingungen nach Satz 2 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Rechtsverordnung, welcher Tarifvertrag für Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher mit Sitz im Ausland räumlich einschlägig ist.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales macht den Entwurf einer Rechtsverordnung mit den Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 bekannt. Eine Rechtsverordnung soll die geltenden Arbeitsbedingungen für eine Branche enthalten.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt die Rechtsverordnung, wenn innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs keine andere Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern beantragt, die Arbeitsbedingungen eines von ihr abgeschlossenen Tarifvertrags, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags überschneidet, in einer Rechtsverordnung festzusetzen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt die Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, wenn in einer Branche erstmals Anträge nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 gestellt wurden und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt, von einer nach Absatz 6 beschlossenen Empfehlung der Clearingstelle abzuweichen.

(4) Liegen Anträge für Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften mit sich überschneidenden Geltungsbereichen vor, setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeitsbedingungen des repräsentativeren Tarifvertrags in einer Rechtsverordnung nach Berücksichtigung der Stellungnahmen nach Absatz 5 und der Empfehlungen nach Absatz 6 fest. § 7 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist entsprechend anzuwenden. Eine Vereinigung von Arbeitgebern ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten und in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen. Eine Gewerkschaft ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl ihrer in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder mitzuteilen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt den Antragstellerinnen eine einheitliche Frist zur Auskunftserteilung. Kommt eine Antragstellerin ihrer Mitteilungsobliegenheit nach den Sätzen 3 und 4 nicht fristgerecht nach, wird ihr Antrag abgelehnt.

(5) Vor der Entscheidung über den repräsentativeren Tarifvertrag nach Absatz 4 Satz 1 gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Parteien der Tarifverträge, für die Anträge nach Absatz 1 gestellt wurden, sowie den Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 des Tarifvertragsgesetzes Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen, welcher Tarifvertrag in der Branche repräsentativ im Sinne des Absatz 4 ist. In der Stellungnahme kann die Empfehlung der Clearingstelle nach Absatz 6 verlangt werden.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine mit jeweils gleicher Anzahl von Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenorganisationen nach § 12 des Tarifvertragsgesetzes besetzte Clearingstelle. Die Clearingstelle gibt auf Verlangen der zur Stellungnahme Berechtigten nach Absatz 5 eine Empfehlung darüber ab, welcher Tarifvertrag in der Branche repräsentativ im Sinne von Absatz 4 ist. Ein Beschluss über eine Empfehlung der Clearingstelle kommt mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zustande. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande, kann die Clearingstelle mehrere Empfehlungen abgeben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Errichtung, Bestellung der Mitglieder und Beschlussfassung durch die Clearingstelle zu regeln.

(7) Hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen, kann ein Antrag nach Absatz 1 für einen Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich der Rechtsverordnung überschneidet, erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung gestellt werden. Absatz 4 bis 6 sind bei einem Antrag nach Satz 1 entsprechend anzuwenden.

(8) Werden die in einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 festgesetzten Arbeitsbedingungen durch einen anderen Tarifvertrag derselben Tarifvertragsparteien geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die geänderten Arbeitsbedingungen im Bundesanzeiger bekannt.

(9) Die von einer Verordnung nach Absatz 1 und 6 erfassten Arbeitsbedingungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet.

(10) Eine nach dieser Vorschrift erlassene Rechtsverordnung gilt, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 6 aufhebt.

§ 6

Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit ein Antrag für einen Tarifvertrag vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, überschneidet, und der Tarifvertrag, der Gegenstand des Antrags ist, nach § 5 Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 4 als der repräsentativere Tarifvertrag festgestellt wird.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann eine Rechtsverordnung aufheben, soweit die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

§ 7

Kontrollen

(1) Die Bundesauftraggeber kontrollieren stichprobenartig, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen nach § 3 wahrt und ein Arbeitgeber seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllt.

(2) Es wird eine Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet; dadurch entstehende Kosten werden ihr vom Bund erstattet. Die Prüfstelle Bundestariftreue unterstützt die Bundesauftraggeber bei der Kontrolle gemäß Absatz 1 und führt selbstständig Kontrollen durch. Die Prüfstelle Bundestariftreue kann von den Bundesauftraggebern eine Aufstellung über von diesen vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen verlangen. Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle gemäß Absatz 1 erforderlich sind. Die Prüfstelle Bundestariftreue teilt den Bundesauftraggebern das Ergebnis ihrer Kontrollen mit und spricht eine Handlungsempfehlung aus.

(3) Liegen der für die Überwachung der Auftrags- oder Konzessionsausführung zuständigen Stelle eines Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue hinreichende Anhaltspunkte, insbesondere auf Grund von Hinweisen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie sonstiger Dritter, für einen Verstoß eines Auftragnehmers gegen die Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 3 oder für einen Verstoß eines Arbeitgebers gegen die Einhaltung seiner Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 vor, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 1 durchzuführen. Die Bundesauftraggeber teilen der Prüfstelle Bundestariftreue Anhaltspunkte nach Satz 1 oder festgestellte Verstöße unverzüglich mit.

(4) Die Bundesauftraggeber sowie die Prüfstelle Bundestariftreue dürfen personenbezogene Daten verarbeiten, soweit dieses zum Zweck der Kontrolle nach Absatz 1 erforderlich ist. Dies umfasst auch die Übermittlung der für die Kontrolle erforderlichen personenbezogenen Daten zwischen den Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestariftreue. An Dritte, insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer, dürfen personenbezogene Daten übermittelt werden, soweit diese mit der Kontrolle nach Absatz 1 beauftragt werden. Dritte sind dazu zu verpflichten, die übermittelten Daten ausschließlich zum Zweck der Kontrolle nach Absatz 1 zu verarbeiten und Verschwiegenheit über die im Rahmen der Beauftragung erlangten Sachverhalte zu wahren. Die Bundesauftraggeber weisen die Bieter im Rahmen des Vergabeverfahrens darauf hin, dass die mit der Auftrags- oder Konzessionsausführung befassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beginn der Ausführung über die Möglichkeit solcher Kontrollen zu benachrichtigen und über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gemäß den Bestimmungen des Datenschutzrechts zu informieren sind.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, die Organisation, die Aufgaben, die Art der Durchführung der Kontrollen und die vertraglich durch die Bundesauftraggeber zu vereinbarenden Kontrollrechte der Prüfstelle Bundestariftreue durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen.

§ 8

Nachweispflicht

(1) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen nach § 3 einhält und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen.

(2) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass sie ihre Pflicht nach § 4 Absatz 1 erfüllen und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen.

§ 9

Präqualifizierungsverfahren

Die Pflichten zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 8 gelten nicht für Auftragnehmer, deren Nachunternehmer und von einem Auftragnehmer oder von einem Nachunternehmer beauftragte Verleiher, wenn diese jeweils ein geeignetes Zertifikat einer der in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstelle vorlegen, welches nachweist, dass der Auftragnehmer, der Nachunternehmer oder der Verleiher seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens Arbeitsbedingungen einer für die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 gewährt. Ein Auftragnehmer kann sein Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat nach Satz 1 vorlegen lässt. Die Präqualifizierung nach Satz 1 lässt das Kontrollrecht in § 7 Absatz 3 unberührt.

§ 10

Zivilrechtliche Sanktionen

(1) Der Bundesauftraggeber vereinbart mit dem Auftragnehmer eine angemessene Vertragsstrafe, die verwirkt ist, wenn

1. der Auftragnehmer das nach § 3 abgegebene Tariftreueversprechen schuldhaft verletzt,
2. der Auftragnehmer seine Pflicht nach § 8 schuldhaft verletzt.

(2) Der Bundesauftraggeber vereinbart mit dem Auftragnehmer für Fälle des Absatzes 1 ein Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Auftragsverhältnisses.

§ 11

Nachunternehmerhaftung

Ein Auftragnehmer des Bundesauftraggebers, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung der Entlohnung nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Entlohnung nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 umfasst für die Haftung des Auftragnehmers im Sinne des Satzes 1 nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

§ 12

Feststellung von Verstößen

(1) Die Prüfstelle Bundestariftreue stellt einen Verstoß durch Verwaltungsakt fest, wenn

1. ein Arbeitgeber in erheblichem Maße gegen seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 oder 3 verstoßen hat,
2. ein Auftragnehmer
 - a) gegen seine Pflicht gemäß § 3 Absatz 2 in erheblichem Maße verstoßen hat,
 - b) gegen seine Pflicht nach § 8 in erheblichem Maße verstoßen hat.

(2) Die Feststellung von Verstößen nach Absatz 1 erfolgt nur, wenn der Verstoß durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten einer natürlichen Person verursacht wurde, das dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zuzurechnen ist. Ein Zurechnungszusammenhang im Sinne des Satzes 1 besteht, wenn die natürliche Person als für die Leitung des Unternehmens des Arbeitgebers oder Auftragnehmers Verantwortliche gehandelt hat, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung gehört.

(3) Die Feststellung eines Verstoßes nach Absatz 1 ist nur zulässig innerhalb von drei Jahren ab dem Ende der Vertragslaufzeit.

(4) Vor Erhebung der Anfechtungsklage sind die Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 in einem Vorverfahren zu überprüfen. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ist auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig.

§ 13

Fakultativer Ausschlussgrund

(1) Auftraggeber nach § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sollen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein Unternehmen zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen, wenn nach § 12 Absatz 1 ein Verstoß bestandskräftig oder rechtskräftig festgestellt wurde. § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt entsprechend.

(2) Wenn ein Unternehmen, bei dem der Ausschlussgrund nach Absatz 1 Satz 1 vorliegt, keine oder keine ausreichenden Selbstreinigungsmaßnahmen nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ergriffen hat, darf es höchstens drei Jahre ab dem Zeitpunkt, in dem der Verwaltungsakt im Sinne des Absatzes 1 bestandskräftig oder die Entscheidung über seine Rechtmäßigkeit rechtskräftig ist, von der Teilnahme an Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

§ 14

Gerichtsstand

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Beschäftigung im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach § 4 Absatz 1 oder 3 sowie § 11 und entsprechender Ersatzansprüche auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben.

§ 15

Übergangsregelung

Dieses Gesetz berührt keine Vergabeverfahren, die Bundesauftraggeber zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits eingeleitet haben.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

In § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 237) geändert worden ist, wird das Wort „und“ durch

ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ die Wörter „und einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes“ angefügt.

Artikel 3

Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 6. Mai 2024 (BGBl. 2022 I Nr. 149) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17 wird folgende Nummer 17a eingefügt:

„17a. der Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne des § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes,“.
2. § 6 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 14 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.
 - b) In Nummer 15 wird der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt.
 - c) Es wird folgende Nummer 16 angefügt:

„16. das Bundestariftreuegesetz.“
3. In § 21 Absatz 1 Satz 5 werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch Artikel 25 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 236) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 124 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) § 21 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, § 98c des Aufenthaltsgesetzes, § 19 des Mindestlohngesetzes, § 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, § 22 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und § 13 des Bundestariftreuegesetzes bleiben unberührt.“
2. § 129 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Aufgrund eines Bundesgesetzes zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen nach Absatz 1 müssen in Vergabeverfahren ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden, wenn in einem vorhergehenden Verfahren zur Vergabe desselben öffentlichen Auftrags oder derselben Konzession keine oder keine geeigneten Angebote abgegeben wurden und die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation durch die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Bundespolizei oder andere Sicherheitskräfte oder in dieser Krisensituation zur Sicherung der Energieversorgung, für die Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens, zum Erhalt der Bauwerksicherheit oder für die Bundesinfrastruktur unmittelbar und zwingend erforderlich ist. Ein Angebot gilt als ungeeignet im Sinne des Satzes 1, wenn es ohne Abänderung den in den Vergabeunterlagen genannten Anforderungen des öffentlichen Bundesauftraggebers offensichtlich nicht entsprechen kann. Eine Abweichung auf Grundlage des Satzes 1 ist in jedem Einzelfall dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vor Zuschlagserteilung schriftlich anzuzeigen und auf Anforderung schriftlich zu begründen.“

3. § 160 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach § 160 Absatz 2 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Ein Unternehmen ist nicht antragsbefugt, soweit es sich auf die Unwirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beruft, wenn die Unwirksamkeit dieser Rechtsverordnung nicht durch rechtskräftigen Beschluss nach § 98 Absatz 4 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes festgestellt ist.“

b) In dem neuen Satz 3 werden die Wörter „Dabei ist darzulegen, dass dem Unternehmen“ ersetzt durch die Wörter „Das Unternehmen hat darzulegen, dass ihm“.

Artikel 5

Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Das Wettbewerbsregistergesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) In das Wettbewerbsregister werden ferner bestandskräftige oder rechtskräftige Verwaltungsakte eingetragen, die nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes erlassen worden sind.“

b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.

2. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 5 werden vor den Wörtern „von der natürlichen Person“ die Wörter „außer in den Fällen des § 2 Absatz 3“ eingefügt.

b) In Nummer 5 Buchstabe d werden die Wörter „gemäß § 2 Absatz 3 Satz 2“ durch die Wörter „gemäß § 2 Absatz 4 Satz 2“ ersetzt.

- c) In Nummer 6 werden vor dem Punkt die Wörter „oder der Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz“ eingefügt.
3. § 4 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Strafverfolgungsbehörden“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „sind,“ die Wörter „sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „sind,“ die Wörter „oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
4. In § 5 Absatz 2 Satz 3 werden nach dem Wort „entspricht,“ die Wörter „oder die nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes zur Durchführung eines Präqualifizierungsverfahrens befugt ist,“ eingefügt.
5. § 6 Absatz 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Behörden“ die Wörter „oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
- b) In Satz 2 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Behörden“ die Wörter „oder die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
6. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 3 werden nach dem Wort „Entscheidung“ die Wörter „oder Feststellung“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Straftat“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Ordnungswidrigkeit“ die Wörter „oder der dem Eintrag zu Grunde liegende Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz“ eingefügt.
7. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Bußgeldentscheidung“ die Wörter „oder den Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
- b) In Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach den Wörtern „berufen ist,“ die Wörter „sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
8. In § 9 Absatz 1 werden nach dem Wort „Behörden,“ die Wörter „der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes,“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

§ 2 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 248) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach den Wörtern „Zugang zum Betrieb“ werden die Wörter „einschließlich der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien“ eingefügt.

b) Folgender Satz wird angefügt:

„Auf rechtzeitiges Verlangen hat der Arbeitgeber die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer herauszugeben.“

2. Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Ist ein Recht auf Zugang zum Betrieb oder zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich zwischen einem Arbeitgeber und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft geregelt, geht diese Regelung dem Absatz 2 vor, soweit dies der Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht entgegensteht.“

Artikel 7

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 3 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 18 Absatz 1 Aktiengesetz von einem Unternehmen auf ein anderes Unternehmen über, gilt Satz 1 entsprechend für den neuen Inhaber im Hinblick auf den Tarifvertrag, an den der bisherige Arbeitgeber, nicht aber der neue Inhaber gemäß § 3 dieses Gesetzes im Zeitpunkt des Übergangs gebunden ist.“

2. § 6 wird wie folgt gefasst:

„Bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge, der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit sowie der Beginn und die Beendigung der verbindlichen Erstreckung von tariflichen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung eingetragen werden.“

3. Nach § 8 wird folgender § 8a eingefügt:

„§ 8a

Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen zum Betrieb

(1) Zur Mitgliederwerbung und Information von Arbeitnehmern ist den Beauftragten einer nach ihrer Satzung für den Betrieb zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern in angemessenem Umfang Zugang zum Betrieb einschließlich der im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien zu gewähren. Dies gilt nicht, soweit unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. Auf rechtzeitiges Verlangen hat der Arbeitgeber die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer herauszugeben.

(2) Ist ein Recht auf Zugang zum Betrieb oder zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich zwischen einem Arbeitgeber und einer Vereinigung von Arbeitnehmern geregelt, geht diese Regelung insoweit dem Absatz 1 vor.“

Artikel 8

Änderung des Mindestlohngesetzes

In § 19 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

In § 21 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 10

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 5 tritt nach Ablauf des Monats in Kraft, der auf den Tag folgt, an dem das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz das Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt hat und diese Feststellung im Bundesanzeiger bekannt gemacht hat.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Das Tariftreuegesetz baut auf dem Tarifautonomiestärkungsgesetz aus dem Jahr 2014 auf. Dieses hat mit der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz und der Reform des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes die Grundlagen dafür gelegt, die abnehmende Ordnungswirkung von Tarifverträgen auf Antrag der Tarifvertragsparteien vergrößern zu können. Mit dem Mindestlohngesetz wurde eine absolute Lohnuntergrenze in Bereichen eingeführt, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen haben folgende Umstände:

Nicht tarifgebundene Unternehmen haben bisher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben.

Eine breite Einbindung der Beschäftigten auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene ist wesentliche Voraussetzung für eine starke Sozialpartnerschaft. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere auch die Kontaktmöglichkeiten der Gewerkschaften in die Betriebe essenziell, um einerseits neue Mitglieder werben und über ihre Arbeit informieren und andererseits ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen zu können. Die sich infolge der Digitalisierung verändernden Kommunikationswege und Arbeitsformen erschweren indes die Erreichbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und haben zu einer weiteren Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen geführt. Diese Entwicklung hat sich im Zuge der COVID-19-Pandemie weiter verstärkt und beschleunigt.

Betriebsausgliederungen erlauben es Unternehmen, Betriebe schneller aus einer bestehenden Tarifbindung zu lösen, als dies nach Vorgaben des Tarifvertragsgesetzes durch Verbandsaustritt möglich wäre. Soweit dies in Konzernstrukturen geschieht, führt dies dazu, dass der Betrieb noch binnen der Laufzeit eines Tarifvertrags aus der Tarifbindung gelöst werden kann, während die Leitungsmacht über einen Betrieb weiterhin in den Händen desselben herrschenden Konzernunternehmens verbleibt. Dadurch wird das Vertrauen in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen beeinträchtigt.

Das Tariftreuegesetz begegnet den beschriebenen Defiziten. Es sichert die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie, indem es originäre Tarifautonomie schützt und fördert sowie Zugangsrechte von Gewerkschaften zum Betrieb auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene stärkt. Während mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz insbesondere die Breitenwirkung von Tarifverträgen vergrößert und damit ihre Ordnungswirkung gestärkt werden

sollte, setzt das Tariftreuegesetz damit primär an der mitgliedschaftlichen Basis des Tarifvertragssystems als wesentliche Funktionsbedingung der Tarifautonomie an.

Die Stärkung der Tarifbindung ist auch ein europäisches Anliegen. Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union verdeutlicht die Bedeutung der tarifvertraglichen Abdeckung für die Sicherung angemessener Arbeitsbedingungen. Die Maßnahmen des Tariftreuegesetzes tragen zur Verwirklichung dieses Zieles bei.

Bundestariftreuegesetz

Mit der Einführung des Bundestariftreuegesetzes wird die Grundlage dafür geschaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährt werden. Tariftreueeregungen, wie sie im Gesetz vorgesehen sind, leisten einen Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie (vgl. BVerfG Beschluss vom 11. Juli 2006 – 1 BvL 4/00). Der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes wird auf diese Weise auf eine faire Grundlage gestellt. Das Bundestariftreuegesetz unterbindet den Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen über die Lohn- und Personalkosten und schützt die Arbeitsplätze bei tarifgebundenen Arbeitgebern. Für tarifgebundene Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren, besteht künftig in Vergabeverfahren des Bundes kein Wettbewerbsnachteil und kein Grund mehr, die eigene Tarifbindung aufzugeben. Spiegelbildlich entfallen für bislang nicht tarifgebundene Arbeitgeber – insbesondere in Branchen, in denen der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes eine hohe Bedeutung zukommt – wirtschaftliche Anreize, von einer Tarifbindung abzusehen. Vielmehr dürften vom Bundestariftreuegesetz Anreize ausgehen, sich generell für eine Tarifbindung zu entscheiden, um durchgehend einheitliche Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft während der Ausführung privater und öffentlicher Aufträge zu ermöglichen. Die guten sozialen Standards der Tarifverträge werden gestützt und das Tarifvertragssystem stabilisiert. Mit den vom Bundestariftreuegesetz ausgehenden Impulsen, originäre Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu begründen, wird zugleich das mitgliedschaftliche Fundament des Tarifvertragssystems als Funktionsbedingung der Tarifautonomie gestärkt. Schließlich entlastet das Gesetz die Systeme der sozialen Sicherheit, die bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommen werden, und stärkt deren finanzielle Stabilität.

Der Bund verwirklicht mit dem Bundestariftreuegesetz die genannten Ziele im Rahmen des Spielraums, den das europäische und nationale Vergabe- und Entsenderecht eröffnet. Damit geht der Bund mit gutem Beispiel voran und sendet ein wichtiges Signal für gute Arbeitsbedingungen. Er verbessert soziale Rahmenbedingungen durch eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Diese sozial verantwortliche Vergabe ist im Unionsrecht mit den Vergaberichtlinien (EU) 2014/23, 2014/24 und 2014/25 und (EG) 2009/81 sowie im nationalen Recht mit der Vergaberechtsreform im Jahr 2016 verankert. Auch Artikel 9 der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union betont den Vorbildcharakter der öffentlichen Hand bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung von Tarifverträgen.

Recht auf Zugang zum Betrieb

Die Zugangsrechte von Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Betrieb werden durch entsprechende Änderungen im Betriebsverfassungs- und im Tarifvertragsgesetz gestärkt. Ihnen wird ein Mittel an die Hand gegeben, mit dem sie selbstbestimmt und auf rechtssicherer Basis die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeit informieren und Mitglieder werben sowie verlässlich ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen können. Eine starke, stabile mitgliedschaftli-

che Basis der Arbeitnehmervereinigungen ist eine wesentliche Funktionsbedingung der Tarifautonomie. Durch Werbung und Information im Betrieb sichern die Koalitionen ihren Fortbestand und schaffen das Fundament, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Starke Gewerkschaften sind darüber hinaus besser in der Lage, ihre betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Betriebes auszuüben.

In den letzten Jahren haben sich neue Formen der Zusammenarbeit etabliert, in der Arbeitsleistungen zunehmend digital oder dezentral erbracht werden. Der Betrieb als physischer Ort, an dem alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung der Arbeitsleistung zusammenkommen, verliert an Bedeutung. Diese Entwicklung wurde durch die COVID-19-Pandemie weiter beschleunigt. Vor diesem Hintergrund ist es für Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Zwecke der Erfüllung ihrer Aufgaben unerlässlich, mit den Beschäftigten auch über die digitalen, im Betrieb verwendeten Kommunikationskanäle in den Austausch treten zu können. Dadurch werden ein effektiver Zugang der Koalitionen und Gewerkschaften zum Betrieb und eine effektive Ansprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht. Es soll daher neben dem Recht auf physischen Zugang zum Betrieb auch ein digitales Zugangsrecht ausdrücklich geregelt werden.

Sicherung der Tarifbindung bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen

Eine Ergänzung der Regelung zur Nachbindung von Tarifverträgen in § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes schließt Schutzlücken des geltenden Rechts im Hinblick auf die Fortgeltung abgeschlossener Tarifverträge bei Betriebsausgliederungen innerhalb von Konzernstrukturen. Damit schützt das Gesetz die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien, die Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes als Teil der kollektiven Koalitionsfreiheit gewährleistet. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts umfasst die Koalitionsfreiheit insbesondere den Schutz der Tarifautonomie, was die Anwendung abgeschlossener Tarifverträge einschließt (Urteil vom 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15 u. a. Rn. 131). Indem das Gesetz die Tarifvertragsanwendung sicherstellt, wirkt es außerdem Vertrauensverlusten in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen und damit einer Schwächung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie entgegen.

Grundsätzlich schützt das Recht des Betriebsübergangs die von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Betriebsausgliederungen. Der insoweit angeordnete Schutz hinsichtlich der Geltung von Tarifverträgen ist jedoch aufgrund der Arbeitsvertragsfreiheit des Erwerbers zeitlich eingeschränkt. Darüber hinaus werden lediglich Arbeitsverhältnisse erfasst, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits bestanden. Nach dem Betriebsübergangsrecht kann ein Betrieb somit schneller aus einer Tarifbindung gelöst werden, als es durch Verbandsaustritt möglich wäre. Wenn ein Betrieb zwischen Konzernunternehmen übertragen wird, verbleibt die Leitungsmacht über den Betrieb indes weiterhin in den Händen des herrschenden Konzernunternehmens.

Dies schwächt das Vertrauen in die Verlässlichkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen. Nach dem geltenden Tarifvertragsrecht sollen die Tarifvertragsparteien und die normunterworfenen Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich darauf vertrauen können, dass die Arbeitsbedingungen für die Dauer der Tarifvertragslaufzeit im beidseitig tarifgebundenen Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend wirken. Entsprechend dieser berechtigten Erwartung wird durch eine Ergänzung des § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes die Tarifgebundenheit des Erwerbers bei einem Betriebsübergang innerhalb eines Konzerns, also einem Rechtsträgerwechsel ohne Änderung der Leitungsmacht über den Betrieb, angeordnet. Mit dieser Änderung des Tarifvertragsgesetzes werden die Unternehmen, die die Leitungsmacht über Veräußerer und Erwerber ausüben, an ihrer Entscheidung festgehalten, die Tarifgebundenheit für den Betrieb zu begründen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Einführung eines Bundestarifreuegesetzes

Es wird ein Bundestarifreuegesetz eingeführt. Dieses schafft die Grundlage dafür, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum bezahlten Mindestjahurlaub sowie zu 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. Öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber des Bundes müssen von ihren Auftragnehmern verlangen, dass diese ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Ausführungsdauer die in einschlägigen Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch Nachunternehmer und Verleihunternehmer müssen ihren jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für die Ausführungsdauer gewähren.

Das Bundestarifreuegesetz sieht ein differenziertes Durchsetzungsregime vor. Die Bundesauftraggeber kontrollieren die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen und werden dabei von der neu einzurichtenden Prüfstelle Bundestarifreue unterstützt, die erhebliche Verstöße durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich feststellt. Verstöße können vom Bundesauftraggeber zivilrechtlich durch Vertragsstrafen sowie die außerordentliche Kündigung der Auftragsbeziehung sanktioniert werden. Zudem können Verstöße gegen die Tarifreue Regelung zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren führen. Zur bürokratiearmen Ausgestaltung der Tarifreue Regelung trägt ein Rückgriff auf Präqualifizierungsverfahren bei, in denen die Einhaltung einschlägiger Tarifstandards bescheinigt werden kann. Im Falle der Erteilung eines Zertifikats durch eine Präqualifizierungsstelle entfallen Nachweispflichten sowie anlasslose stichprobenartige Kontrollen. Schließlich wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, den sie im Streitfall vor den Arbeitsgerichten durchsetzen können. Der Auftragnehmer des Bundesauftraggebers haftet in Anlehnung an das bewährte Instrument der Auftraggeberhaftung in § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes auch für die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines von ihm beauftragten Nachunternehmers sowie der dort eingesetzten Leiharbeitskräfte. Über ihre tariflichen Ansprüche sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mittels eines vom Bundesauftraggeber zur Verfügung zu stellenden Vordrucks zu informieren.

2. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz wird geändert, um die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für Tarifreueansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Verfahren über die Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach dem Bundestarifreuegesetz zu begründen.

3. Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Die Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes regelt, wie die Zollbehörden als Zusammenarbeitsbehörde zur Kontrolle der Tarifreue nach dem Bundestarifreuegesetz beitragen.

4. Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Die Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen stellt klar, dass die Gründe für einen fakultativen Ausschluss vom Vergabeverfahren nach diesem Gesetz neben dem fakultativen Ausschlussgrund nach dem Bundestarifreuegesetz gelten. Außerdem wird klargestellt, in welchem Verhältnis die arbeitsgerichtlichen Verfahren über die

Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zum vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren stehen.

5. Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

6. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Im Betriebsverfassungsgesetz wird klargestellt, dass das dort zur Wahrnehmung der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse verankerte Recht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften auf Zugang zum Betrieb nicht nur den analogen Zugang, sondern auch den digitalen Zugang umfasst. Hierzu ist den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften unter den Voraussetzungen, die auch für das analoge Zugangsrecht gelten, Zugang zu den im Betrieb verwendeten Informations- und Kommunikationstechnologien zu gewähren.

Der Arbeitgeber hat dazu die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen. Klargestellt wird, dass eine solche Mitwirkungshandlung insbesondere in der Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen kann.

Arbeitgeber und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften haben die Möglichkeit, den Zugang zum Betrieb oder zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich zu regeln. Besteht eine entsprechende Vereinbarung, geht diese dem gesetzlich normierten Zugangsrecht vor, soweit dies der Wahrnehmung der im Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht entgegensteht.

7. Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind in den Schutzbereich der von Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleisteten Koalitionsfreiheit insbesondere auch solche Betätigungen einbezogen, die der effektiven Mitgliederwerbung und Information von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dienen. Dabei obliegt es den Arbeitnehmervereinigungen, selbst zu bestimmen, auf welchem Wege Werbung und Information am effektivsten durchgeführt und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesprochen werden sollen (vgl. BAG, Urteil vom 20. Januar 2009 – 1 AZR 515/08 sowie Urteil vom 14. Februar 1967 – 1 AZR 494/65). Mit der Einfügung des § 8a des Tarifvertragsgesetzes wird das bisher von der Rechtsprechung ausgestaltete Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen kodifiziert. In diesem Zuge wird klarstellend geregelt, dass der Zugang zum Betrieb auch die im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien einschließt. In einer zunehmend von Dezentralisierung und Digitalisierung bestimmten Arbeitswelt, in der der örtliche Betrieb als tatsächliche Einheit der Erbringung der Arbeitsleistung an Bedeutung verliert, während die Bedeutung von flexibler und mobiler Arbeit zunimmt, muss ein wirksames Zugangsrecht daher auch die elektronischen Kommunikationswege erfassen. Die zur effektiven Mitgliederwerbung und Information erforderlichen Mitwirkungshandlungen hat der Arbeitgeber in den Grenzen der Zumutbarkeit vorzunehmen. Klargestellt wird, dass eine solche Mitwirkungshandlung insbesondere in der Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen kann. Die gesetzliche Regelung gilt nur subsidiär. Haben Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervereinigung ein Recht auf Zugang zum Betrieb oder zu den im

Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien verbindlich geregelt, geht diese autonome Vereinbarung den gesetzlichen Vorgaben vor.

Um zu verhindern, dass konzerninterne Umstrukturierungen dazu genutzt werden, sich schneller einer Tarifbindung zu entziehen, als dies durch Verbandsaustritt möglich wäre, wird die in § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes vorgesehene Regelung zur Fortgeltung der Tarifbindung in Fällen des Verbandsaustritts um eine Vorschrift zur Fortgeltung in Fällen des Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils zwischen zwei Unternehmen desselben Konzerns ergänzt. Dadurch wird ein Gleichlauf mit den Rechtsfolgen bei Austritt aus einem Arbeitgeberverband hergestellt.

Die Aufgaben des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters werden als Folgeänderung zur Einführung des Bundestariftreuegesetzes dahingehend konkretisiert, dass künftig auch die nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich gemachten Rechtsverordnungen erfasst werden.

8. Weitere Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, des Mindestlohngesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Durch Angleichung der spezialgesetzlichen Regelungen an den Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes werden mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) und Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Artikel 1 betrifft Vergabeverfahren des Bundes. Für solche ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (gerichtliches Verfahren).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 3 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft). Der Bund kann diese Gesetzgebungskompetenz nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes in Anspruch nehmen. Die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im Bundesgebiet erfordert bundeseinheitliche Regelungen für die Aufgabenwahrnehmung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 4 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Artikel 4 betrifft das gesamtdeutsche Vergaberecht oberhalb der EU-Schwellenwerte. Für dieses ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 5 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Die bundeseinheitliche Regelung des Registers ist nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zulässig. Sie ist zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Das Vorliegen von Ausschlussgründen bei Unternehmen muss einheitlich registriert werden und die Informationen bundesweit allen öffentlichen Auftraggebern, Sektorenauftraggebern und Konzessionsgebern zur Verfügung gestellt werden. Alle Unternehmen werden gleichbehandelt, unabhängig davon, in welchem Bundesland sie tätig sind.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 6 bis 9 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzesentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

Nach dem Bundestariftreuegesetz werden in Vergabeverfahren des Bundes künftig Ausführungsbedingungen vorgegeben, die nach den europäischen Vergaberichtlinien zulässig sind. Inhaltlich beziehen sich die Ausführungsbedingungen auf die Einhaltung von Arbeitsbedingungen, die nach der Entsenderichtlinie in Entsendesachverhalten für verbindlich erklärt werden dürfen. Das im Bundestariftreuegesetz geregelte Tariftreueversprechen ist eine soziale Ausführungsbedingung im Sinne des Artikels 70 der Richtlinie 2014/24/EU, des Artikels 87 der Richtlinie 2014/25/EU und des Artikels 20 der Richtlinie 2009/81/EG, auf die auch in den Erwägungsgründen 55 und 65 zur Richtlinie 2014/23/EU hingewiesen wird. Die als Ausführungsbedingung verbindlichen Arbeitsbedingungen werden in Rechtsverordnungen festgesetzt. Diese Rechtsverordnungen sind Rechtsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 erster Spiegelstrich der Richtlinie 96/71/EG, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist. Inhaltlich regeln die Rechtsverordnungen die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a bis c der Richtlinie 96/71/EG.

Den vergaberechtlichen Vorgaben des sekundären Unionsrechts an einen hinreichenden Bezug zum Auftragsgegenstand aus Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 67 Absatz 3 der Richtlinie 2014/24/EU und aus Artikel 87 in Verbindung mit Artikel 82 Absatz 3 der Richtlinie 2014/25/EU genügt das Bundestariftreuegesetz, da die vorgegebenen Arbeitsbedingungen allein bei den für die Auftragsausführung erforderlichen Tätigkeiten zu gewähren sind.

Das Bundestariftreuegesetz ist mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vereinbar. Die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit ist gerechtfertigt. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil zur Rechtsache RegioPost entschieden, dass es der Rechtfertigung nicht entgegensteht, dass eine Tariftreuregelung nur für öffentliche Aufträge gilt und nicht auch für private Aufträge (Urteil vom 17. November 2015 – C-115/14, Rn. 72 ff.).

Unbeschadet des Vorstehenden erlauben die Vergaberichtlinien dieses Vorgehen, indem sie die Möglichkeit vorsehen, soziale Ausführungsbedingungen für öffentliche Aufträge und Konzessionen vorzugeben. Vergaberechtliche Ausführungsbedingungen sind notwendigerweise auf den Bereich öffentlicher Aufträge und Konzessionen beschränkt.

Das Gesetz achtet die durch die Richtlinie 96/71/EG vorgegebenen Grenzen. Der Gerichtshof hat seinerseits Nichtigkeitsklagen gegen Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Richtlinie

(EU) 2018/957 zurückgewiesen (Polen/Parlament und Rat – Urteil vom 8. Dezember 2020 – C-626/18). Damit hat er die Primärrechtskonformität des zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geänderten Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG bestätigt.

Der räumliche Anwendungsbereich beschränkt sich in Einklang mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Bundesdruckerei (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13, Rn. 33) auf Leistungen, die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht werden.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit dem Gesetzentwurf ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Er trägt insbesondere zum Arbeits- und Sozialschutz bei, indem mit dem Bundestariftreuegesetz sichergestellt wird, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifliche Arbeitsbedingungen erhalten, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen. Mit dem Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Betrieb und der Regelung zur Sicherung der Tarifbindung bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen wird die Sozialpartnerschaft auf tarif- und betriebspartnerschaftlicher Ebene gestärkt und dazu beigetragen, dass auch in Zukunft Tarifverträge angemessene Entlohnung, gute Arbeitsbedingungen sowie Arbeitnehmerrechte gewährleisten können.

Das Regelungsvorhaben Bundestariftreuegesetz trägt insbesondere zur Erreichung des Ziels 5 („Geschlechtergleichstellung“) durch Reduzierung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern (Indikator 5.1.a) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei. Laut Pressemitteilung Nr. 036 vom 30. Januar 2023 des Statistischen Bundesamts verdienten Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer im Schnitt 7 % weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen. Durch das Bundestariftreuegesetz wird bei Ausführung eines öffentlichen Auftrags des Bundes in den Branchen, in denen eine entsprechende Rechtsverordnung erlassen wird, verhindert, dass Frauen und Männer unterschiedlich für die gleiche Tätigkeit vergütet werden, da Tarifverträge für alle Geschlechter gleichermaßen gelten.

Alle Maßnahmen des Tariftreuegesetzes (Bundestariftreueverordnung, Zugangsrecht für Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften zum Betrieb, Sicherung der Tarifbindung bei Betriebsausgliederungen in Konzernstrukturen) fördern die Verwirklichung von Nachhaltigkeitsziel 8 („Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“), da sie dazu beitragen, Tarifverträgen eine stärkere Breitenwirkung zu verschaffen, Arbeitnehmervereinigungen neue Möglichkeiten zur Mitgliederwerbung zu eröffnen, Gewerkschaften die Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse zu erleichtern und gesetzliche Schutzlücken dort zu schließen, wo durch konzerninterne Umstrukturierungen Tarifbindung schneller beendet werden kann. Das Vorhaben stärkt damit mittel- und unmittelbar die Sozialpartnerschaft und damit die Voraussetzung, tarifautonom Arbeitsbedingungen zu vereinbaren und festzulegen.

Das Vorhaben Bundestariftreuegesetz trägt zudem zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 12 („Nachhaltiger Konsum und Produktion“) bei, indem tarifliche Arbeitsbedingungen als Mindestarbeitsbedingungen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden. Mit der Regelung wird verhindert, dass öffentliche Auf-

träge und Konzessionen des Bundes an Bieter vergeben werden, die bedingt durch nachteiligere Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu tarifgebundenen Bietern in Bezug auf Personalkosten günstigere Angebote unterbreiten können. Es trägt dazu bei, dass tarifgebundene Arbeitsplätze erhalten werden. Dies fördert eine sozial-nachhaltige Ausrichtung des öffentlichen Beschaffungswesens und stärkt die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand in der sozialen Transformation.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren und den erweiterten Aufgaben des Tarifregisters zusätzlicher jährlicher Mehraufwand im Einzelplan 11. Es ist davon auszugehen, dass fortlaufend Anträge zum Erlass von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes gestellt werden. Die Arbeitsbedingungen aus der erlassenen Rechtsverordnung sind auf einer zu diesem Zweck einzurichtenden Website einzustellen und beim Erlass neuer Rechtsverordnungen oder Abschluss eines Änderungstarifvertrags zu aktualisieren. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf des BMAS beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Ausgehend von dem Berechnungsschema des Bundesministeriums der Finanzen für Personal- und Sachkosten in der Bundesverwaltung für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Kostenberechnungen vom 8. Juli 2024 beträgt der Personalmehraufwand für die zusätzlichen und dauerhaft anfallenden Aufgaben rund 556 818 Euro jährlich für das BMAS. Für die Beauftragung von Dienstleistern für Einrichtung und Wartung der einzurichtenden Website entstehen ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten.

Der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand. Die Prüfstelle Bundestariftreue soll die Bundesauftraggeber bei den Kontrollen der Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession erhalten haben, unterstützen und selbstständig Kontrollen durchführen. Im Rahmen der Kontrollen ist zu überprüfen, ob den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitgewirkt haben, die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt wurden. Dabei können sowohl der Auftragnehmer als auch dessen Nachunternehmer und vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer eingesetzte Verleihunternehmen kontrolliert werden. Kontrollen sollen stichprobenartig und anlassbezogen durchgeführt werden. Die Prüfstelle Bundestariftreue ist die für den Erlass des Verwaltungsaktes zur Feststellung eines Verstoßes gegen das Bundestariftreuegesetz zuständige Behörde. Die Prüfstelle Bundestariftreue ist auch für die Entscheidung über Widersprüche gegen die feststellenden Verwaltungsakte zuständig. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beläuft sich auf vier Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des höheren Dienstes (1x A15, 1x A14, 1x EG14, 1x EG13), acht Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (1x A12, 4x A11, 3x EG11) und einer Stelle in der Wertigkeit des mittleren Dienstes (EG 9a). Dieser Ressourcenbedarf ist mit jährlichen Ausgaben von 2 122 807 Euro bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See verbunden. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See von Bund aus dem Einzelplan 11 erstattet.

Für den Einzelplan 09 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz entstehen Mehrausgaben durch die Anbindung des Bundestariftreuegesetzes an das Wettbewerbsregister und den anschließenden Betrieb der Erweiterung des Registers. Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können

andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

Die Anbindung an das Wettbewerbsregister verursacht beim Bundeskartellamt als Registerbehörde für das Haushaltsjahr 2025 einmalige Sachkosten in Höhe von [...] Euro (brutto). Die Sachkosten entstehen durch die Anpassung des IT-Systems an die Anforderungen des Bundestariftreuegesetzes. Weiterhin ist für die Anbindung für das Jahr 2025 und möglicherweise auch noch für das Jahr 2026 mit einem temporären Personalbedarf in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den IT-Bereich sowie einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 10) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den Fachbereich zu rechnen. Hierfür werden Personalkosten in Höhe von rund [...] Euro pro Jahr angesetzt.

Als dauerhaften Aufwand für den Betrieb der Erweiterung des Wettbewerbsregisters geht das Bundeskartellamt ab dem Jahr 2026 von jährlichen Sachkosten in Höhe von [...] Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus. Zudem entsteht ab 2026 ein dauerhafter Personalbedarf beim Bundeskartellamt in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) für den IT-Bereich sowie für den Fachbereich auf 0,4 Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 11). Für dieses Personal sind Kosten in Höhe von rund [...] Euro pro Jahr anzusetzen.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den Erfüllungsaufwand der Verwaltung.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 700 000 Euro. Dieser setzt sich aus folgenden Regelungen zusammen.

4.2.1 Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten zum Anspruch auf Gewährung verbindlicher Arbeitsbedingungen (§ 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes)

Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags erhalten haben, werden verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitwirken, schriftlich oder elektronisch über den Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen zu informieren und darauf hinzuweisen, dass die Bundesauftraggeber gemäß § 7 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes Kontrollen durchführen können, in dessen Rahmen auch personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen (§ 7 Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes). Dies gilt auch für Nachunternehmer.

Legt man die Meldungen der Vergabestatistik (Stand 2021) zugrunde, dann werden auf Bundesebene jährlich rund 25 000 öffentliche Aufträge und Konzessionen mit einem Auftragswert von über 25 000 Euro vergeben. Demzufolge ist davon auszugehen, dass in mindestens 25 000 Fällen pro Jahr das jeweils bezuschlagte Unternehmen bzw. die Nachunternehmer diese Mitteilungspflicht erfüllen müssen.

Je nach Größe des Unternehmens muss eine unterschiedliche Anzahl an Beschäftigten informiert werden, somit kann der Aufwand variieren. Im Durchschnitt werden auf Grundlage von Berechnungen des Statistischen Bundesamtes pro Auftrag 42 Minuten angenommen.

Die Lohnkosten werden mit 36,30 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft). Als jährlicher Erfüllungsaufwand errechnen sich somit rund 635 000 Euro.

4.2.2 Vorlage von Nachweis über Einhaltung Tariftreueversprechen auf Verlangen (§ 8 des Bundestariftreuegesetzes)

Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen einhält und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen. Die Nachweispflicht schließt die Nachunternehmer und beauftragte Verleiher mit ein.

Ausgehend von jährlich rund 25 000 öffentlichen Aufträgen und Konzessionen auf Bundesebene (siehe 4.2.1) wird auf Basis von Erfahrungswerten auf Landesebene angenommen, dass in 5 % der Fälle (1 250) eine Prüfung erfolgt. Im Weiteren wird angenommen, dass 10 % der Prüfungen vor Ort erfolgen werden.

Der Zeitaufwand für das Beschaffen, Aufbereiten, Überprüfen und Übermitteln der Unterlagen wird anhand des Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung auf 47 Minuten pro Auftrag geschätzt (Zeitwerttabelle Wirtschaft, mittel). Im Falle der Zusammenarbeit mit Nachunternehmern und beauftragten Verleihern kann der Aufwand variieren. Für die Begleitung einer Vor-Ort-Prüfung würde weiterer Aufwand entstehen – zusätzlich durchschnittlich 58 Minuten in 10 % der Aufträge. Unter diesen Annahmen beträgt der durchschnittliche Zeitaufwand rund 53 Minuten pro Auftrag.

Sofern die Übermittlung der Daten nicht auf elektronischem Weg vorgenommen wird, können Sachkosten entstehen. Für die weitere Berechnung wird eine Kostenpauschale von 5 Euro pro Fall für 50 % der Fälle angenommen, sodass die durchschnittlichen Sachkosten 2,50 Euro pro Fall betragen.

Die Lohnkosten werden mit 36,30 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft). Der jährliche Erfüllungsaufwand beträgt somit rund 43 000 Euro.

4.2.3 Erfüllungsaufwand für kleinere und mittlere Unternehmen

Von dem Regelungsvorhaben werden (auch) kleine und mittlere Unternehmen betroffen, wenn sie sich um öffentliche Aufträge und Konzessionen bewerben oder im Kontext öffentlicher Aufträge als Nachunternehmer oder Verleiher tätig werden. Die Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus § 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes soll durch Zurverfügungstellung eines entsprechenden Vordrucks durch die Bundesauftraggeber erleichtert werden. Die Dokumentations- und Nachweispflicht aus § 8 des Bundestariftreuegesetzes gilt nicht für Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleiher, wenn diese nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes präqualifiziert sind. Die Auswahl der bei der Auftrags- oder Konzessionsausführung zu garantierenden Arbeitsbedingungen soll durch eine übersichtliche Darstellung der einschlägigen Branchenverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes auf einer durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzurichtenden Internetseite erleichtert werden. Das Ziel des Tariftreuegesetzes, durch eine Stärkung der Tarifbindung gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu fördern, kommt angesichts der großen Herausforderungen des Fachkräftemangels auch kleinen und mittleren Unternehmen zugute.

Zur Förderung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen will die Bundesregierung die öffentlichen Vergabeverfahren vereinfachen, professionalisieren, digitalisieren und beschleunigen. Der Anteil gerade innovativer Start-ups an öffentlichen Aufträgen soll erhöht werden; staatliche Stellen sollen auf diese Weise von innovativen Produkten und Lösungen profitieren. Es wird daher im Rahmen der Erarbeitung eines umfassenden Vergabetransformationspakets in 2024 geprüft, inwieweit Vereinfachungen im Vergaberecht für innovative kleine und mittelständische Unternehmen übergangsweise für einen Zeitraum nach ihrer Gründung vorgesehen werden können, etwa durch die Anhebung von Direktauftragsgrenzen.

4.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die Verwaltung beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,7 Millionen Euro, der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 7,1 Millionen Euro.

Für Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.3.1 Anpassung von Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen (§ 3 ff. des Bundestariftreuegesetzes)

Zukünftig sollen im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen die Bundesauftraggeber den Auftragnehmern (einschließlich Nachunternehmer oder Verleiher) verbindlich vorgeben, dass für die Ausführung des Auftrags mindestens die in der einschlägigen Rechtsverordnung festgelegten Arbeitsbedingungen anzuwenden sind (§ 3 des Bundestariftreuegesetzes).

Dafür müssen die Vorlagen für die Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen einschließlich des Vordrucks für den Arbeitgeber gemäß § 4 Absatz 3 Satz 2 des Bundestariftreuegesetzes entsprechend erstellt beziehungsweise angepasst werden.

Auf Basis der Vergabestatistik kann angenommen werden, dass 1 400 Auftraggeber auf Bundesebene von dieser Vorgabe betroffen sind.

Für schätzungsweise zwei Drittel der Bundesauftraggeber wird kein Umstellungsaufwand entstehen, da die Anpassung der Formulare seitens des jeweiligen Fachverfahrensherstellers (Vergabemanagers) erfolgt und dies in den Wartungsverträgen abgedeckt ist. Für etwa ein Drittel wird der Zeitaufwand für die manuelle Anpassung der Vordrucke auf einen halben Personentag (4 Stunden) geschätzt. Auf alle Fälle hochgerechnet beträgt der Zeitaufwand 80 Minuten pro Bundesauftraggeber. Der Lohnsatz beträgt 42,20 Euro pro Stunde (Durchschnitt Bund). Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 79 000 Euro.

4.3.2 Bereitstellung der Arbeitsbedingungen im Internet (§ 5 Absatz 7 des Bundestariftreuegesetzes)

Zur Veröffentlichung der in den Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes enthaltenen Arbeitsbedingungen (§ 5 Absatz 7 des Bundestariftreuegesetzes) entsteht für die Beauftragung von Dienstleistern ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten für die Wartung des Internetauftritts.

4.3.3 Stichprobenartige und anlassbezogene Kontrollen durch Prüfstelle Bundestariftreue und Bundesauftraggeber; § 7 des Bundestariftreuegesetzes

Laut § 7 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes kontrollieren die Bundesauftraggeber stichprobenartig, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen wahrt und ein Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Hierzu wird eine Prüfstelle Bundestariftreue auf Bundesebene eingerichtet. Die Prüfstelle Bundestariftreue unterstützt die Bundesauftraggeber bei der

Kontrolle gemäß Absatz 1, führt selbstständig Kontrollen (§ 7 Absatz 2 des Bundestarifreuegesetzes) sowie anlassbezogene Kontrollen durch (§ 7 Absatz 3 des Bundestarifreuegesetzes).

Analog zu 4.2.2 wird angenommen, dass bei der Prüfstelle Bundestarifreue jährlich 1 125 Prüfungen erfolgen. Der durchschnittliche Zeitaufwand für eine Prüfung anhand Aktenlage beträgt einen Personentag (8 Stunden) pro Fall und für den Fall einer Vor-Ort-Prüfung (Quote 10 %) werden sechs Personentage (48 Stunden) angesetzt. Für die geschätzten 20 % Fälle mit Verstößen ist pro Fall ein Aufwand von 60 Minuten für die Meldung an das Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts anzunehmen. Zudem ist damit zu rechnen, dass es in 90 % der Fälle zu einem Klageverfahren durch den betroffenen Auftragnehmer kommt. Hierbei ist pro Verfahren mit einem Aufwand von einem Personentag (8 Stunden) zu rechnen.

Auf Grundlage der geschätzten Fallzahlen und Bearbeitungszeiten ergibt sich ein Planstellen-/Stellenbedarf von 13 Planstellen/Stellen. Auf Basis der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ (gemäß Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung) ergibt sich folgender Personalaufwand:

Verwaltungsebene	Lohnkosten pro Mitarbeiterkapazität	Anzahl	Lohnkosten insgesamt
Höherer Dienst	105 920 Euro	4	423 680 Euro
Gehobener Dienst	75 520 Euro	8	604 160 Euro
Mittlerer Dienst	58 880 Euro	1	58 880 Euro
	Summe		1 086 720 Euro

4.3.4 Informationsbereitstellung der Bundesauftraggeber gegenüber der Prüfstelle Bundestarifreue (§ 7 Absatz 2 und 3 des Bundestarifreuegesetzes)

Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestarifreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle erforderlich sind. Es wird angenommen, dass 90 % aller Kontrollen (entspricht 1 125 Fälle pro Jahr) zukünftig durch die Prüfstelle Bundestarifreue vorgenommen werden.

Die Daten müssen zusammengestellt und übermittelt werden. Der Zeitaufwand wird auf Basis des Leitfadens auf 40 Minuten pro Fall geschätzt.

Bei einem anzusetzenden Lohnsatz von 42,20 Euro (Durchschnitt Bund) beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand 32 000 Euro.

4.3.5 Bearbeitung der Datenmeldungen zu Verstößen nach dem Bundestarifreuegesetz (§ 2 Absatz 3, §§ 5 und 8 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes)

Bestandskräftige oder rechtskräftige Verwaltungsakte, die nach § 12 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes erlassen worden sind, werden an das Wettbewerbsregister gemeldet und dort eingetragen.

Dazu wird vom Bundeskartellamt ein Web-Portal eingerichtet werden. Zudem wird die Prüfstelle Bundestarifreue eine Registrierungsmöglichkeit zur sicheren und strukturierten Er-

fassung und Übermittlung von Daten zu Verwaltungsentscheidungen erhalten. Für die anschließende Bearbeitung durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Registerbehörde sind weitere interne Anpassungen des IT-Systems notwendig. Das Bundeskartellamt schätzt diesen einmaligen Aufwand auf 6,5 Millionen Euro.

Des Weiteren werden jeweils zwei Beschäftigte des höheren und gehobenen Dienstes (durchschnittlicher Lohnsatz 58,50 Euro laut Leitfaden) des Bundeskartellamtes die Phase der Umstellung des Wettbewerbsregisters begleiten. Der einmalige Aufwand wird mit 374 000 Euro beziffert.

In Summe beträgt der einmalige Erfüllungsaufwand rund 6,9 Millionen Euro.

Ausgehend von 1 250 Prüfungen pro Jahr und zielgerichteten Kontrollen wird geschätzt, dass in 20 % der Fälle (entspricht einer Anzahl von 250) Verstöße festgestellt und an das Bundeskartellamt gemeldet werden.

Das Bundeskartellamt schätzt einen durchschnittlichen Zeitaufwand von 151 Minuten zur Bearbeitung eines Rechtsverstößes und unterscheidet dabei nach einfachen, mittel-komplexen und komplexen Fällen (Anteil von 75/10/15 %).

Bei einem anzusetzenden Lohnsatz von 42,20 Euro (Durchschnitt Bund) betragen die Personalkosten rund 27 000 Euro pro Jahr.

Zudem geht das Bundeskartellamt von einem zusätzlichen jährlichen Aufwand von 520 000 Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus, die sich aus der Änderung und Erweiterung des IT-Systems Wettbewerbsregister ergeben.

In Summe beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand 547 000 Euro.

5. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere Kosten. Diese Kosten entstehen in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zu Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die grundsätzlich zu geringeren Personalkosten im Vergleich zur Anwendung der einschlägigen Verordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beschäftigt werden. Es ist davon auszugehen, dass diese weiteren, vorab nicht bezifferbaren Kosten in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung durch den Bundesauftraggeber ausgeglichen werden.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die im Gesetz vorgesehenen Änderungen haben keine nachteiligen gleichstellungspolitischen Auswirkungen. Insbesondere das Bundestariftreuegesetz trägt dazu bei, die Anwendung von Tarifverträgen und die darin enthaltene geschlechterunabhängige Vergütung auszuweiten. Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist auch aus demografiepolitischer Sicht ein positiv zu bewertender Aspekt, da sie einen Beitrag dazu leistet, Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis zu mobilisieren.

Die im Gesetz vorgesehenen Regelungen haben keine nachteiligen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

7. Exekutiver Fußabdruck

Im Sinne einer besseren Rechtssetzung und für eine enge Einbeziehung aller Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter haben das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Vorfeld des Entwurfs für das Bundestariftreuegesetz im Dezember 2022 eine öffentliche Konsultation zur Ausgestaltung der Bundestariftreuregelung durchgeführt. Mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat ebenfalls im Vorfeld des Gesetzesentwurfs im Rahmen von Dialoggesprächen ein Austausch über die Vorgaben des Koalitionsvertrags und mögliche weitere Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung stattgefunden.

Die verschiedenen, teils auch gegenläufigen Anliegen der verschiedenen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter wurden bei der Erarbeitung des Referentenentwurfs geprüft, miteinander in Ausgleich gebracht und entsprechend weitgehend berücksichtigt.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgesehenen Rechtsänderungen kommt nicht in Betracht. Die Regelungen sind darauf angelegt, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie auf Dauer zu sichern und zu fördern sowie gute Arbeitsbedingungen auf Dauer sicherzustellen.

Gemäß Artikel 10 der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33) sind die Mitgliedstaaten zur Überwachung und Datenerhebung im Hinblick auf die Ziele der Richtlinie verpflichtet. Beginnend mit dem Jahr 2025 sind unter anderem jeweils alle zwei Jahre vor dem 1. Oktober Daten und Informationen zur Quote und Entwicklung der tarifvertraglichen Abdeckung vorzulegen. Darüber hinaus verpflichtet Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2022/2041 Mitgliedstaaten mit einer tariflichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 Prozent, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen. Der Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner. Der Mitgliedstaat überprüft den Aktionsplan regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, und aktualisiert ihn bei Bedarf.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes)

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Die Norm regelt den Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes. Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für die Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes. Es lässt Vergabeverfahren durch die Länder und Kommunen unberührt.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 gilt das Gesetz nur, wenn ein Auftrag oder Vertrag den Schwellenwert nach Satz 1 erreicht oder überschreitet. Grundlage ist der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert ohne Umsatzsteuer. Der Schwellenwert gewährleistet, dass Vergabeverfahren mit einem geringen Volumen durchgeführt werden können, ohne die im Gesetz geregelten An-

forderungen an das Vergabeverfahren und die sich anschließende Ausführungsphase erfüllen sowie die Gesetzeseinhaltung kontrollieren zu müssen. Im Übrigen ist der Anwendungsbereich des Gesetzes für Vergabeverfahren insgesamt eröffnet. Darunter fallen neben der Vergabe öffentlicher Aufträge, die Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen zum Gegenstand haben können, auch Vergaben von Sektorenauftraggebern, von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen und die Vergabe von Konzessionen. Das Gesetz regelt neben dem Vergabeverfahren auch die anschließende Ausführungsphase.

Der in Absatz 1 geregelte Anwendungsbereich gilt nicht für § 13 des Bundestariftreuegesetzes. Nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes können alle Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen.

Satz 1 grenzt die Vergabeverfahren des Bundes von den Vergabeverfahren der Länder und Kommunen ab. Der Anwendungsbereich lehnt sich an die Systematik des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen an. § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen beschreibt, welche öffentlichen Aufträge und Konzessionen dem Bund zuzurechnen sind. Satz 1 entspricht in seinen Nummern 1 bis 6 den Fällen des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Nummer 2 verzichtet auf den letzten Halbsatz von § 159 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Auftraggeber sollen nicht durch eine Vereinbarung über den Anwendungsbereich der Bundestariftreuregelung disponieren können.

Satz 2 regelt die Schätzung des Auftragswertes und unterscheidet dafür entsprechend Satz 1 nach der Art der Vergabe. Die Schätzung des Auftragswertes für öffentliche Aufträge ist nach § 3 der Vergabeverordnung und für die öffentliche Auftragsvergabe durch Sektorenauftraggeber nach § 2 der Sektorenverordnung vorzunehmen. Für die Vergabe von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen gilt § 3 der Vergabeordnung Verteidigung und Sicherheit. Der Vertragswert für Konzessionen wird nach § 2 der Konzessionsvergabeverordnung geschätzt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Bundesauftragsverwaltung nicht der Bundestariftreuregelung unterfallen. In diesen Fällen ist das Land der öffentliche Auftraggeber beziehungsweise der Konzessionsgeber. Die Bundesauftragsverwaltung ist eine Form der Landesverwaltung, bei der die betreffende Behörde als Landesbehörde handelt und dieses Handeln im Verhältnis zu Dritten dem Land zuzurechnen ist. Die Regelung schließt an Absatz 1 an. Sie entspricht dem Regelungsgehalt von § 159 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, nach dem für den Fall der Bundesauftragsverwaltung die Vergabekammer des jeweiligen Landes zuständig ist.

Zu Absatz 3

Der räumliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nach Absatz 3 aus unionsrechtlichen Gründen auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. In seinem Urteil zur Rechtssache Bundesdruckerei hat der Gerichtshof eine nordrhein-westfälische Tariftreuregelung als nicht erforderliche und damit unverhältnismäßige Beschränkung des Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union eingestuft (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13). Die damals geltende Tariftreuregelung führte dazu, dass auch ein in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässiges Nachunternehmen, das einen öffentlichen Auftrag außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ausführte, ein bestimmtes Mindestentgelt zahlen musste. Der Gerichtshof urteilte, der nationale vergabespezifische Mindestlohn sei unverhältnismäßig, soweit er sich auf eine Situation erstreckte, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen öffentlichen Auftrag in

einem Mitgliedstaat ausführten, der nicht mit dem Mitgliedstaat identisch sei, dem der öffentliche Auftraggeber angehöre, und in dem die Mindestlohnsätze niedriger seien.

Der fakultative Ausschlussgrund nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes gilt auch für Auftragnehmer, die Leistungen außerhalb des Hoheitsgebiets der Bundesrepublik erbringen. Nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes können Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen. Der Verstoß in der Vergangenheit wird nur erfasst, wenn die betreffende Leistung in Deutschland erbracht wurde.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt sicher, dass die Bundestariftreuregelung im Gleichlauf mit den bestehenden vergaberechtlichen Strukturen gehalten wird. Die Bundestariftreuregelung greift nur dann, wenn das Vergaberecht die Durchführung eines Vergabeverfahrens vorsieht. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist für Sachverhalte nicht eröffnet, für die auch der Vierte Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nicht gilt.

Zu Absatz 5

Durch Absatz 5 Satz 1 wird geregelt, dass die Bundestariftreuregelung unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen in Bezug genommenen Schwellenwerte nur greift, soweit auf Grundlage der Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte (Unterschwellenvergabeordnung – UVgO) oder auf Grund von Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A (VOB/A) ein Vergabeverfahren durchzuführen ist. Dort, wo Auftrag- und Konzessionsgeber kein Vergabeverfahren durchführen müssen und keine Ausschreibung des Auftrages oder der Konzession notwendig ist, gilt die Bundestariftreuregelung nicht. Satz 2 ordnet an, dass § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen unabhängig von den in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen in Bezug genommenen Schwellenwerten gilt. Für Vergabeverfahren oberhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbestimmungen in Bezug genommenen Schwellenwerte gilt § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen direkt (siehe § 106 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen).

Zu Absatz 6

Mit Absatz 6 wird klargestellt, dass die Bundestariftreuregelung für Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen entsprechend gilt. Die aus dem Vergaberecht bekannte Regelungssystematik wird übernommen und die aus § 103 Absatz 5 Satz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bekannte grundsätzliche Gleichstellung von Rahmenvereinbarungen und öffentlichen Aufträgen für die Bundestariftreuregelung nachvollzogen.

Zu Absatz 7

In Absatz 7 Satz 1 werden Bundesauftraggeber verpflichtet, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Bundesländer oder anderer Staaten nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Vergabeverordnung, auch in Verbindung mit § 16 der Unterschwellenvergabeordnung, oder nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Sektorenverordnung, mit den anderen Auftraggebern eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen des Bundestariftreuegesetzes anzustreben. Nach Satz 2 kann bei der gemeinsamen Vergabe nur von den Bestimmungen des Bundestariftreuegesetzes abgewichen werden, wenn eine Einigung nach Satz 1 nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande kommt. Die Erfolglosigkeit der Bemühungen ist nach Satz 3 zu dokumentieren.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Der Begriff des Bundesauftraggebers wird unter Verweis auf den in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen normierten Auftraggeberbegriff definiert. Auftraggeber in diesem Sinne sind die in den §§ 99, 100, 101 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen näher beschriebenen öffentlichen Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert die Vertragspartner der in Absatz 1 genannten Bundesauftraggeber als Auftragnehmer.

Zu § 3 (Tarifreueversprechen)

§ 3 des Bundestarifreuegesetzes bestimmt, wie die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen Bundesauftraggebern und Auftragnehmern werden. Dazu bedient sich die Norm der in §§ 128 Absatz 2, 129, 142, 147 und 152 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorgesehenen Möglichkeiten, wonach für die Ausführungsphase von Aufträgen und Konzessionen zwingende Bedingungen zu sozialen Belangen durch Bundesgesetz vorgegeben werden können. Regelungsadressaten sind die Bundesauftraggeber. Sie werden verpflichtet, den Auftragnehmern die durch Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes festgelegten Arbeitsbedingungen im Anwendungsbereich des Bundestarifreuegesetzes als Mindestbedingungen verbindlich vorzugeben. Diese Ausführungsbedingungen sind Teil der Vertragsbedingungen, die der Auftragnehmer beachten und einhalten muss. Verletzungen dieser Ausführungsbedingungen lösen im Verhältnis zum Bundesauftraggeber die zivilrechtlichen Sanktionen aus § 10 des Bundestarifreuegesetzes aus.

Zu Absatz 1

Auftragnehmer müssen sich nach § 3 Absatz 1 dazu verpflichten, dass sie den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Ausführungsphase mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren, die nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes in der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung festgelegt sind. Auf diese Weise wird der Vergabewettbewerb von Bundesauftraggebern im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine faire Grundlage gestellt. Alle Bieter müssen ihr Angebot grundsätzlich auf Grundlage einheitlicher Mindestarbeitsbedingungen kalkulieren. Ein Verdrängungswettbewerb über die Arbeitsbedingungen wird vermieden.

Das Tarifreueversprechen ist eine Ausführungsbedingung. Die genannten Arbeitsbedingungen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden, soweit und solange sie zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession eingesetzt werden. Der vergaberechtlich vorgegebene Auftragsgegenstandsbezug verlangt, dass die Ausführungsbedingungen stets einen hinreichenden Bezug zum konkreten Auftragsgegenstand aufweisen. Insbesondere bei Lieferleistungen erfasst das Bundestarifreuegesetz daher nicht diejenigen Bestandteile einer Leistung, die bereits vor Zuschlagserteilung und damit unabhängig vom konkreten Auftrag erbracht worden sind. Erfasst sind hingegen allein solche Tätigkeiten, die nach Zuschlagserteilung für die Ausführung des Auftrags oder der Konzession erfolgen.

Zu Absatz 2

§ 3 Absatz 2 stellt sicher, dass sich ein Auftragnehmer seinem Tariftreueversprechen nicht durch Einsatz anderer Unternehmer entziehen kann. Diese weitere Ausführungsbedingung dient der Verhinderung von Umgehungen des Tariftreueversprechens nach Absatz 1.

Nach Satz 1 müssen sich Auftragnehmer daher ebenfalls dazu verpflichten von ihren Nachunternehmern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass beauftragte Nachunternehmer gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Dies gilt in gleicher Weise für den Einsatz von Verleihern durch den Auftragnehmer oder seine Nachunternehmer. Den Auftragnehmer trifft damit für den Fall des Nachunternehmereinsatzes eine Sicherstellungspflicht. Die für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen so, wie sie stünden, wenn sie direkt beim Auftragnehmer beschäftigt wären. Ein Auftragnehmer kann seine Pflicht nach § 3 Absatz 2 Satz 1 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle nach § 9 Satz 1 vorlegen lässt.

Durch Satz 2 wird die Sicherstellungspflicht für Konstellationen eingeschränkt, in denen Zulieferer eingeschaltet werden, deren Tätigwerden keinen hinreichenden Bezug zum eigentlichen Leistungsgegenstand des Auftrages hat. Eine Weitergabe der eigenen Leistungsverpflichtung an einen Nachunternehmer im Sinne von Satz 1 liegt dann nicht vor. Nicht als Nachunternehmer gilt nach Satz 2 der unmittelbare und mittelbare Zulieferer nach den § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3, Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Zu § 4 (Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen)

§ 4 des Bundestariftreuegesetzes statuiert für die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährung der nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes durch Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen. Die Vorschrift beinhaltet zugleich die entsprechende öffentlich-rechtliche Grundverpflichtung der Arbeitgeber, auf der die Feststellung eines Verstoßes durch Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 sowie der Ausschluss aus einem Vergabeverfahren nach § 13 Absatz 1 aufsetzen.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Umfang, in dem sie zur Leistungserbringung eingesetzt werden, einen Anspruch auf Gewährleistung der Arbeitsbedingungen nach der einschlägigen Tariftreue-Verordnung gegen ihren Arbeitgeber. Arbeitgeber im Sinne der Norm sind neben den Auftragnehmern alle in § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes genannten weiteren Unternehmer, also auch Nachunternehmer und Verleiher. Weiter wird klargestellt, dass § 4 nur einen Mindeststandard regelt und günstigere Ansprüche unberührt lässt. Steht einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrags oder einer anderen Regelung eine höhere Entlohnung oder mehr Urlaub zu, so sind diese Ansprüche nach dem Günstigkeitsprinzip vorrangig.

Entlohnungsbestandteile und sonstige Arbeitsbedingungen, die laut der jeweiligen Rechtsverordnung nicht verstetigt in jedem Abrechnungszeitraum zu gewähren sind, sind pro rata temporis zu erbringen. Dazu ist die Arbeitszeit, in der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer an der Leistungserbringung mitgewirkt hat, zu dem Bezugszeitraum des Entlohnungsbestandteils ins Verhältnis zu setzen.

Satz 2 stellt klar, dass beim Einsatz eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeiterin die nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den

Verleiher zu gewähren sind. Die Regelung stellt sicher, dass auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern einen Anspruch auf die anwendbaren tariflichen Arbeitsbedingungen gegenüber dem Verleiher haben. Sie stehen nicht schlechter, als die für die Auftragsausführung eingesetzten Stammarbeiterinnen und -Arbeitnehmer. Der Betrieb des Entleihers muss in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, um den Anspruch nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes zu begründen.

Zu Absatz 2

Mit Satz 1 wird klargestellt, dass ein Verzicht entsprechend § 4 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz einen durch die Tarifvertragsparteien gebilligten materiell-rechtlichen oder gerichtlichen Vergleich voraussetzt. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen.

Satz 2 schließt eine Verwirkung der Ansprüche aus.

Mit Satz 3 wird klargestellt, dass Ausschlussfristen nur zulässig sind, soweit sie bereits von den Tarifvertragsparteien in dem der Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zugrundeliegenden Tarifvertrag vereinbart wurden. Eine Mindestfrist für die tarifliche Ausschlussfrist gilt nicht.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den an einem öffentlichen Auftrag oder einer Konzession des Bundes im Sinne des Bundestariftreuegesetzes beteiligten Arbeiterinnen und Arbeitnehmern vor. Die Informationspflicht dient der effektiven Durchsetzbarkeit des Anspruches aus Absatz 1. Nur wenn die eingesetzten Arbeiterinnen und Arbeitnehmer beispielsweise wissen, dass ihnen möglicherweise nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes ein höherer Vergütungsanspruch zusteht als sonst, werden sie in die Lage versetzt, diesen Anspruch auch geltend zu machen. Der Verstoß gegen die Informationspflicht kann ebenfalls nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 und § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes sanktioniert werden.

Die Information muss den Arbeiterinnen und Arbeitnehmern am 15. Tag des Folgemonats nach ihrem ersten Einsatz am öffentlichen Auftrag zugehen. Arbeiterinnen und Arbeitnehmer sollen rechtzeitig über ihre Ansprüche informiert werden, bevor etwaige tarifliche Ausschlussfristen eine Geltendmachung der Ansprüche ausschließen. Bei Bedarf hat der Arbeitgeber die Information in barrierefreier Form zur Verfügung zu stellen, damit Arbeiterinnen oder Arbeitnehmer mit Behinderungen diese gleichberechtigt mit allen anderen wahrnehmen können.

Zu § 5 (Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen)

Die Norm regelt das Verfahren, in dem die Rechtsverordnungen erlassen werden, auf die sich die Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes beziehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 sieht vor, dass eine Gewerkschaft oder eine Vereinigung von Arbeitgebern das Rechtsverordnungsverfahren durch einen Antrag einleitet. Es genügt der Antrag einer Tarifvertragspartei.

Der Antrag muss den Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung festgesetzt werden sollen, bezeichnen und zum Ausdruck bringen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Rechtsverordnungsverfahren nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes einleiten soll. Weiterhin ist dem Antrag eine Abschrift des Tarifvertrags beizufügen. Begründet werden muss der Antrag nicht.

Zu Satz 2

Gegenstand der Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes sind Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Diese Arbeitsbedingungen setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Antrag in einer Rechtsverordnung fest.

Zu Nummer 1

Durch Rechtsverordnung können nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 die tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung im Sinne des § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verbindlich vorgegeben werden. Die Entlohnung gehört nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), zu den Arbeitsbedingungen, die auch für in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden dürfen. Entlohnung in diesem Sinne umfasst neben den vereinbarten Lohn- und Gehältern unter anderem auch tarifvertragliche Regelungen zu Zulagen und Zuschlägen.

Zu Nummer 2

Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 erfasst den Mindestjahresurlaub. Regelungen zum Mindestjahresurlaub können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Tarifvertragliche Erweiterungen des nach § 3 Absatz 1 des Bundesurlaubsgesetzes bestehenden Anspruches auf mindestens 24 Werktage pro Jahr sind in der Tarifpraxis weit verbreitet.

Zu Nummer 3

Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Arbeitszeitrechtliche Regelungen in Tarifverträgen setzen regelmäßig den Rahmen für vergütungsrechtliche Ansprüche, die durch Nummer 1 erfasst sind.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 sind Regelungen zur Fälligkeit der nach Satz 2 geregelten Arbeitsbedingungen ebenfalls von der Verordnungsermächtigung umfasst. Die Anspruchsdurchsetzung hinsichtlich der nach § 5 in der Rechtsverordnung geregelten Arbeitsbedingungen muss klar geregelt sein. Vereinbarte Ausnahmen und deren Voraussetzungen zur Fälligkeit werden zusammen mit den Arbeitsbedingungen in die Rechtsverordnung überführt.

Zu Satz 4

Nach Satz 4 wird in der Verordnung mit Blick auf unionsrechtliche Anforderungen der für im Ausland ansässige Arbeitgeber einschlägige Tarifvertrag unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bestimmt. Sofern der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags von den Tarifvertragsparteien bezogen auf den Betriebssitz definiert wird, fehlt ein

Anknüpfungspunkt für ausländische Arbeitgeber, die keinen Betriebssitz in Deutschland haben. Daher ist es erforderlich, in der Verordnung die Geltung für Betriebe mit Sitz im Ausland zu regeln. Hierbei ist eine Schlechterstellung des ausländischen Arbeitgebers gegenüber Arbeitgebern mit Betriebssitz im Inland zu vermeiden.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 Satz 1 muss das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Entwurf einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 bekanntmachen. Durch die Bekanntmachung erfahren andere Tarifvertragsparteien, dass ein Verfahren zum Rechtsverordnungserlass eingeleitet wurde. Sie können dann einen Antrag nach Absatz 1 Satz 1 stellen, ohne der befristeten Antragssperre nach Absatz 5 Satz 1 zu unterliegen, oder einen Nachfolgetarifvertrag an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermitteln.

Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass die Arbeitsbedingungen jeweils für eine Branche in einer Rechtsverordnung gebündelt festgesetzt werden sollen. Arbeitsbedingungen aus unterschiedlichen regionalen Tarifverträgen mit demselben fachlichen Geltungsbereich sollen von einer gemeinsamen Rechtsverordnung erfasst werden.

Zu Absatz 3

Andere Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung eines Antrags nach Absatz 1 Satz 1 einen konkurrierenden Antrag für einen Tarifvertrag zu stellen, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des anderen Tarifvertrags überschneidet. Geht ein solcher Antrag fristgerecht ein, richtet sich das weitere Verfahren nach Absatz 4 und Absatz 5. Geht hingegen kein solcher Antrag ein, erlässt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung, die die Arbeitsbedingungen desjenigen Tarifvertrags festsetzt, für den ein Antrag vorliegt.

Die Rechtsverordnung kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz erlassen werden, wenn in einer Branche erstmalig eine Verordnung erlassen werden soll und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt, von einer nach Absatz 6 beschlossenen Empfehlung der Clearingstelle abzuweichen.

Gehen weitere Anträge für die Verbindlicherklärung anderer Tarifverträge derselben Branche ein, ohne dass sich der Geltungsbereich dieser Tarifverträge mit denen des Entwurfs überschneidet, soll das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeitsbedingungen in einer für die gesamte Branche geltenden Rechtsverordnung gebündelt erlassen (siehe auch Absatz 2 Satz 2).

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt den weiteren Verfahrensablauf bei konkurrierenden Anträgen nach Absatz 1 Satz 1. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft in diesem Fall eine Auswahlentscheidung, welcher Tarifvertrag repräsentativer ist und damit zum Gegenstand einer Verordnung gemacht werden soll. Bei der Auswahlentscheidung sind die Stellungnahmen nach Absatz 5 sowie, sofern deren Beteiligung verlangt wurde, die mehrheitlich gefasste Empfehlung oder die nicht mehrheitlich gefassten Empfehlungen der in Absatz 6 geregelten Clearingstelle zu berücksichtigen.

Die Auswahlentscheidung zwischen konkurrierenden Tarifverträgen richtet sich entsprechend nach § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Sätze 3 bis 6 regeln eine Mitwirkungsobliegenheit der Antragsteller. Die Antragsteller werden verpflichtet, auf Verlangen über diejenige Zahl nach § 7 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Auskunft zu erteilen, über die sie Kenntnis haben oder haben können. Den Antragstellern wird eine einheitliche, verlängerbare Frist gesetzt, um der Mitwirkungsobliegenheit nachzukommen. Als Rechtsfolge einer nicht erfüllten Mitwirkungsobliegenheit sieht Satz 6 vor, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den jeweiligen Antrag im Rechtsverordnungsverfahren nicht weiter berücksichtigt.

Zu Absatz 5

Für den Fall konkurrierender Anträge im Sinne des Absatz 4 wird in Absatz 5 ein zweistufiges Beteiligungsverfahren der Sozialpartner geregelt. Auf der ersten Stufe erhalten die antragstellenden Tarifparteien sowie zu ihrer frühzeitigen Einbindung in das Verordnungsverfahren die Spitzenorganisationen der Sozialpartner ein Stimmrecht. Mit dem Stimmrecht wird in einer zweiten Stufe die Möglichkeit eröffnet, die in Absatz 6 geregelte Clearingstelle einzuberufen.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Einrichtung der Clearingstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie tritt zusammen, sofern dies im Rahmen einer Stellungnahme nach Absatz 5 Satz 2 verlangt wird. Die Clearingstelle hat eine beratende Funktion und kann für den Fall konkurrierender Anträge nach Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 4 das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beim Verordnungserlass durch die von ihr ausgesprochene Empfehlung unterstützen. Die Clearingstelle ist paritätisch mit Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu besetzen. Das weitere Verfahren kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Verordnung ausgestaltet werden.

Zu Absatz 7

Absatz 5 regelt den Fall, dass eine Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassen wurde und eine Tarifvertragspartei danach einen Antrag nach Absatz 1 für einen Tarifvertrag stellt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich einer geltenden Rechtsverordnung überschneidet. Ein nachträglicher, mit einer bestehenden Rechtsverordnung konkurrierender Antrag ist erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung zulässig. Vor Ablauf der sechs Monate wird der Antrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgelehnt.

Nach Ablauf der sechs Monate ist Absatz 4 entsprechend anzuwenden und in dem dort geregelten Verfahren zu ermitteln, welcher Tarifvertrag repräsentativ ist.

Zu Absatz 8

Werden die in einer Rechtsverordnung verbindlich gemachten Arbeitsbedingungen durch einen Nachfolgetarifvertrag geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese im Bundesanzeiger bekannt. Es bedarf keines weiteren Antrags. Werden in einem (Nachfolge-)Tarifvertrag neue Regelungsgegenstände vereinbart, die bislang noch nicht Gegenstand der Verordnung sind, so handelt es sich nicht um eine Änderung im Sinne von Absatz 6. Neue Regelungsgegenstände können auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch Erlass einer Änderungsverordnung verbindlich gemacht werden. Der Erlass einer Änderungsverordnung richtet sich nach dem in § 5 Absatz 1 bis 4 geregelten Verfahren, sodass insofern keine Verfahrensbesonderheiten im Vergleich zum Ersterlass einer Verordnung bestehen.

Zu Absatz 9

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales richtet einen Internetauftritt ein, aus dem die aktuellen Arbeitsbedingungen nach den geltenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Bundestariftreuegesetzes ersichtlich sind.

Zu Absatz 10

Absatz 8 regelt die Geltungsdauer von Rechtsverordnungen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlässt. Die Geltungsdauer der Rechtsverordnungen richtet sich nicht nach der Geltungsdauer des zugrundeliegenden Tarifvertrags. Einmal in einer Rechtsverordnung festgesetzte Arbeitsbedingungen gelten, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 6 des Bundestariftreuegesetzes aufhebt.

Zu § 6 (Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Fall, dass im Verfahren nach § 5 Absatz 5 in Verbindung mit Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt wird, dass der Tarifvertrag, für den der Antrag gestellt wurde, repräsentativer ist als der Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer geltenden Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzt sind. In diesem Fall hebt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die nach § 5 erlassene Rechtsverordnung mit den Arbeitsbedingungen des weniger repräsentativen Tarifvertrags auf, soweit ein Antrag für den repräsentativeren Tarifvertrag vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des Tarifvertrags, dessen Arbeitsbedingungen in der Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, überschneidet. Damit soll vermieden werden, dass es Rechtsverordnungen mit sich überschneidenden Geltungsbereichen und unterschiedlichen Inhalten gibt. Zu berücksichtigen ist, dass die Überschneidung von Geltungsbereichen durch Einschränkungsklauseln in den Rechtsverordnungen vermieden werden kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur teilweisen Aufhebung einer Rechtsverordnung, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind. Nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags ist eine Arbeitsbedingung, soweit der Regelungsgegenstand oder der Tarifvertrag insgesamt ohne Nachwirkung beendet wurde.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 steht es im Ermessen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, eine Rechtsverordnung nach § 6 des Bundestariftreuegesetzes aufzuheben, wenn die Aufhebung ausnahmsweise im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Aufhebung kann insbesondere dann im öffentlichen Interesse geboten sein, wenn nach dem Erlass die Unwirksamkeit des zugrundeliegenden Tarifvertrags oder einzelner Rechtsnormen des Tarifvertrags festgestellt worden ist oder angenommen werden muss. Eine Aufhebung ist insoweit auch teilweise möglich.

Zu § 7 (Kontrollen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 weist den Bundesauftraggebern die Verantwortung dafür zu, in stichprobenartigen Kontrollen zu überprüfen, ob ein Auftragnehmer das nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes abgegebene Tariftreueversprechen einhält und Arbeitgeber ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 werden die Bundesauftraggeber bei den Kontrollen nach Absatz 1 von einer Prüfstelle Bundestarifreue unterstützt. Die Bundesauftraggeber können der Prüfstelle Bundestarifreue Vergabeunterlagen mit der Bitte um Übernahme der Kontrollen der Vergaben übermitteln. Die Prüfstelle Bundestarifreue kann ihrerseits eine Aufstellung über die von den Bundesauftraggebern vergebenen öffentlichen Aufträge und Konzessionen verlangen, auf dieser Grundlage eigene Kontrollschwerpunkte auswählen und Kontrollen selbstständig durchführen. Nach Beendigung der Kontrolle teilt die Prüfstelle Bundestarifreue den Bundesauftraggebern das Ergebnis mit und spricht Handlungsempfehlungen, wie beispielsweise die Verhängung einer zivilrechtlichen Sanktion, aus. Die Aufgabe der Prüfstelle Bundestarifreue wird nach § 30 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch auf die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übertragen. Dadurch entstehende Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See durch den Bund erstattet.

Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 ergänzt die stichpunktartigen Kontrollen nach Absatz 1 um anlassbezogene Kontrollen. Bestehen Anhaltspunkte für Verstöße eines Auftragnehmers gegen das nach § 3 des Bundestarifreuegesetzes abgegebene Tarifreueversprechen oder die von Arbeitgebern nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestarifreuegesetzes einzuhaltenden Pflichten, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 1 durchzuführen. Bundesauftraggeber werden in Satz 2 verpflichtet, der Prüfstelle Bundestarifreue Anhaltspunkte nach Satz 1 oder festgestellte Verstöße unverzüglich mitzuteilen. Die Prüfstelle Bundestarifreue führt daraufhin selbst Kontrollen durch oder erlässt einen Verwaltungsakt zur Feststellung des Verstoßes nach § 12 des Bundestarifreuegesetzes.

Zu Absatz 4

Absatz 4 erklärt die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der Kontrolle nach Absatz 1 durch Bundesauftraggeber und die Prüfstelle Bundestarifreue für zulässig. Davon umfasst ist die Datenübermittlung zwischen Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestarifreue sowie zwischen Bundesauftraggebern oder der Prüfstelle Bundestarifreue und Dritten, die mit der Kontrolle nach Absatz 1 beauftragt werden. Satz 5 begründet keine neuen datenschutzrechtlichen Pflichten des Bieters.

Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Verordnungsermächtigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die nähere Ausgestaltung der Prüfstelle Bundestarifreue durch Rechtsverordnung bestimmen.

Zu § 8 (Nachweispflicht)

Zu Absatz 1

Damit die Bundesauftraggeber die Kontrollen durchführen können, für die sie nach § 7 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes zuständig sind, müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern nach § 8 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes eine vertragliche Nachweispflicht vereinbaren. Ein Auftragnehmer muss mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass er sein Tarifreueversprechen nach § 3 des Bundestarifreuegesetzes einhält und die Unterlagen dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestarifreue auf Anforderung vorlegen. Aus den Unterlagen muss hervorgehen, dass der Auftragnehmer den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags tätig sind, zur Erfül-

lung seines Tariftreueversprechens aus § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes mindestens die Arbeitsbedingungen gewährt, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festsetzt.

Zu den geeigneten Unterlagen können in Abhängigkeit von der jeweiligen Leistung insbesondere Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen der für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören. Aus den Unterlagen muss sich nachvollziehbar und glaubhaft ergeben, wie lange die jeweilige Arbeitnehmerin oder der jeweilige Arbeitnehmer an der Erbringung der unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Leistung mitgewirkt hat.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern vereinbaren, dass Auftragnehmer von ihren Nachunternehmern und von Auftragnehmern oder Nachunternehmern beauftragten Verleihern verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Nachunternehmer und Verleiher ihrerseits die Einhaltung ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 4 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren. Auftragnehmer sollen von Nachunternehmern und Verleihern auch verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Nachunternehmer und Verleiher ihre Unterlagen auf Anforderung dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen. Inhaltlich sind an die Unterlagen vergleichbare Anforderungen wie an die Unterlagen nach Absatz 1 zu stellen.

Zu § 9 (Präqualifizierungsverfahren)

§ 9 des Bundestariftreuegesetzes regelt eine Erleichterung von den Nachweispflichten für Arbeitgeber, die grundsätzlich mindestens die einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen gewähren. Insbesondere tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber können von dieser Erleichterung Gebrauch machen.

Auftragnehmer, denen ein Zertifikat bescheinigt, dass sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen gewähren, die mindestens die Anforderungen einer einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen, sind von der Nachweispflicht nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes befreit. Die Nachweispflicht nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes entfällt, wenn der Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat der Nachunternehmer und Verleiher vorlegen kann.

Nachunternehmer und Verleiher können ihrer Nachweispflicht gegenüber dem Auftragnehmer nach § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes nachkommen, indem sie dem Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat vorlegen.

Das Zertifikat muss von einer in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstelle ausgestellt worden sein. Dies sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e. V., genannt in § 6b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Teils A Abschnitt 2 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 2019 (BAAnz AT 19.02.2019 B2) und die gemeinsame verzeichnisführende Stelle der Industrie- und Handelskammern, genannt in § 48 Absatz 8 Satz 3 der Vergabeverordnung.

Satz 3 stellt klar, dass nach Satz 1 zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher nicht von den anlassbezogenen Kontrollen nach § 7 Absatz 3 Satz 1 des Bundestariftreuegesetzes ausgenommen sind.

Zu § 10 (Zivilrechtliche Sanktionen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet Bundesauftraggeber, mit ihren Auftragnehmern Vertragsstrafen zu vereinbaren. Die Vertragsstrafe soll den Auftragnehmer als Schuldner des Tariftreueversprechens und der Nachweispflicht dazu anhalten, seine vertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Die Höhe der Vertragsstrafe kann direkt im Vertrag vereinbart werden oder – auf Grund der Vielgestaltigkeit möglicher Verstöße – erst bei erfolgtem Verstoß nach billigem Ermessen durch den Bundesauftraggeber festgelegt werden. Soweit die Vertragsstrafe bei erfolgtem Verstoß nach billigem Ermessen festgelegt wird, steht es dem Auftragnehmer frei, die Bestimmung der Höhe der Vertragsstrafe durch Urteil nach §§ 315 Absatz 3, 319 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu beantragen.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern vertraglich die Verwirkung einer angemessenen Vertragsstrafe für den Fall vereinbaren, dass ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen aus § 3 des Bundestarifreuegesetzes verletzt. Ermessensleitend bei der Festlegung der Strafhöhe soll vor allem die Schwere des Verstoßes gegen das Tariftreueversprechen berücksichtigt werden. Die Schwere des Verstoßes kann sich etwa anhand der von dem Verstoß betroffenen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Grad der Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen oder der Schuldform des Verstoßes bemessen.

Zu Nummer 2

Verletzt ein Auftragnehmer seine Nachweispflicht nach § 8 des Bundestarifreuegesetzes, verhindert er die Kontrolle der Einhaltung seines Tariftreueversprechens. Da er durch dieses Vorgehen potentiell ein umfangreiches Fehlverhalten verschleiern kann, ist der Auftraggeber auch insoweit verpflichtet, mit dem Auftragnehmer vertraglich die Verwirkung einer angemessenen Vertragsstrafe zu vereinbaren. Bei der Festlegung der Strafhöhe ist auch hier die Schwere des Verstoßes gegen die Nachweispflicht ermessensleitend zu berücksichtigen. Maßgeblich ist hierbei vor allem, wie umfangreich das potentiell verschleierte Fehlverhalten ist und welche Vertragsstrafe nach Nummer 1 das potentiell verschleierte Fehlverhalten ausgelöst hätte.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht ein vertraglich zu vereinbarendes außerordentliches Recht zur fristlosen Kündigung des Bundesauftraggebers in den Fällen vor, in denen nach Absatz 1 eine Vertragsstrafe verwirkt ist. Ob er von dem Kündigungsrecht Gebrauch macht, steht im Ermessen des Bundesauftraggebers.

Zu § 11 (Nachunternehmerhaftung)

§ 11 des Bundestarifreuegesetzes regelt die Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers in Anlehnung an die Regelungen nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes. Der Anspruch ist gerichtet auf die Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Zahlung der Entlohnung nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Bundestarifreuegesetzes. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Nachunternehmer sowie der Verleiher, die von Nachunternehmern beauftragt wurden. Anspruchsgegner ist der Auftragnehmer im Sinne des § 2 Absatz 2 des Bundestarifreuegesetzes.

Die Nachunternehmerhaftung setzt zusätzlich zu den an das Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestarifreuegesetzes anknüpfenden Sanktionen einen weiteren Anreiz für

Auftragnehmer, sicherzustellen, dass alle zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Arbeitsbedingungen erhalten. Gleichzeitig ermöglicht sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine effektive Durchsetzung ihrer Ansprüche nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu § 12 (Feststellung von Verstößen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 ermächtigt und verpflichtet die Prüfstelle Bundestariftreue, einen feststellenden Verwaltungsakt zu erlassen, wenn ein Verstoß nach Nummer 1 oder 2 vorliegt. Anders als das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestlohngesetz wählt das Bundestariftreuegesetz für Verletzungen der im Ausgangspunkt vertraglichen Tariftreuepflicht nicht das Ordnungswidrigkeitenrecht als Sanktionsregime. Nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes werden Verstöße gegen die Tariftreue grundsätzlich vertraglich sanktioniert. Der Verwaltungsakt begründet einen in das Wettbewerbsregister eintragungsfähigen Umstand.

Adressat des Verwaltungsaktes ist der jeweilige Arbeitgeber oder Auftragnehmer, der den Verstoß begangen hat. Erforderlich ist jeweils ein Verstoß in erheblichem Maße.

Gegen den Verwaltungsakt ist der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 Absatz 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung eröffnet.

Zu Nummer 1

Nummer 1 betrifft alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, denen der Anspruch nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes zusteht. Ein feststellender Verwaltungsakt kann daher auch gegen Nachunternehmer oder Verleiher erlassen werden, wenn ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daran mitwirken, eine unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Leistung zu erbringen. Hinsichtlich der Pflicht aus § 4 Absatz 1 und 3 kommt ein Verstoß in erheblichem Maße insbesondere in Betracht, wenn der Verstoß nicht nur auf wenige Personen begrenzt ist und in einer erheblichen Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen besteht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 betrifft Auftragnehmer im Sinne von § 2 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Buchstabe a

Nach Buchstabe a ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes verstößt, indem er nicht verlangt oder durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von den Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Eine Inbezugnahme von § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht erforderlich, da ein diesbezüglicher Verstoß des Auftragnehmers bereits durch seine Rolle als Arbeitgeber im Sinne von § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt ist. Anhaltspunkte für die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 können sich unter anderem aus der Anzahl der betroffenen Nachunternehmer oder Verleiher und der von diesen mit der Auftragsausführung betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben. Ein Verstoß des Auftragnehmers gegen § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist durch § 12 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt.

Zu Buchstabe b

Nach Buchstabe b ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Nachweispflicht aus § 8 des Bundestariftreuegesetzes verstößt. Anhaltspunkte für die die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 8 können sich unter anderem aus dem Umfang ungeeigneter oder nicht vorgelegter Unterlagen, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ist angelehnt an § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes. Ein feststellender Verwaltungsakt nach Absatz 1 ist nur zu erlassen, wenn der Verstoß schuldhaft und dieses Verhalten einer natürlichen Person dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zurechenbar ist. Ein Verstoß eines Nachunternehmers oder Verleihers gegen § 4 Absatz 1 oder 3 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht schuldhaft, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession einsetzt, für die der Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes nach dessen § 1 eröffnet ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Verjährung von Verstößen nach Absatz 1. Die Verjährungsfrist beträgt in Anlehnung an § 31 Absatz 2 Nummer 1 des Ordnungswidrigkeitengesetzes drei Jahre ab dem Ende der Vertragslaufzeit.

Zu Absatz 4

Absatz 4 schreibt vor, dass ein Vorverfahren nach den §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen ist, bevor der Adressat eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 Anfechtungsklage gegen den Verwaltungsakt erheben kann. Satz 2 ordnet nach § 73 Absatz 1 Satz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung an, dass die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig ist.

Zu § 13 (Fakultativer Ausschlussgrund)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt einen fakultativen Ausschlussgrund im Sinne des § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Im Unterschied zur sonstigen Regelungssystematik des Bundestariftreuegesetzes (siehe die Definition des Anwendungsbereichs in § 1) gilt § 13 für Vergabeverfahren aller in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber und somit etwa auch für Vergabeverfahren der Länder und Kommunen, unabhängig von dem in § 1 Absatz 1 Satz genannten Schwellenwert.

Auf Tatbestandsseite setzt Absatz 1 Satz 1 einen feststellenden Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 voraus. Der Ausschluss setzt voraus, dass der Verwaltungsakt bestandskräftig ist oder eine gerichtliche Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes rechtskräftig ist. Ein Vergabeausschluss soll zum einen erfolgen, wenn ein Unternehmen einen Gesetzesverstoß gegen § 4 des Bundestariftreuegesetzes begangen hat. Zum anderen soll ein Vergabeausschluss erfolgen, wenn ein Unternehmen eine vertragliche Pflicht nach § 3 Absatz 2 oder § 8 des Bundestariftreuegesetzes verletzt hat, deren Zweck darin besteht, Gesetzesverstöße gegen § 4 zu verhindern oder aufdecken zu können.

Im Unterschied zu § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist das auf Rechtsfolgenseite eröffnete Ermessen beschränkt. Im Regelfall erfolgt ein Ausschluss. Nur in atypischen Fällen oder aus wichtigem Grund kann von einem Ausschluss abgesehen werden.

Satz 2 bringt zum Ausdruck, dass Absatz 1 den Regelungskomplex des Vergabeausschlusses nicht abschließend regelt. Ein Unternehmen kann die Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen durchführen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den zulässigen Zeitraum eines Ausschlusses nach Absatz 1 abweichend von § 126 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Der Zeitraum beginnt erst zu dem Zeitpunkt, in dem der Verwaltungsakt nach Absatz 1 bestandskräftig oder eine Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes nach Absatz 1 rechtskräftig geworden ist.

Zu § 14 (Gerichtsstand)

Die Norm regelt die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen für Ansprüche nach § 4 Absatz 1 und 3 sowie § 11 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu § 15 (Übergangsregelung)

Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Vergabeverfahren, die nach Inkrafttreten des Gesetzes beginnen. Laufende Vergabeverfahren und -verträge bleiben unberührt. Nicht unter den Anwendungsbereich von § 15 des Bundestariftreuegesetzes fallen Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Die Regelung in § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes erweitert die ausschließliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren auf Entscheidungen über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes. Bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes können sich ähnliche Fragen stellen wie bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, für die die Gerichte für Arbeitssachen bereits gemäß § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes zuständig sind. Da § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes auf § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes verweist, ist das in § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes geregelte Verfahren auch anwendbar in Verfahren über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 3 (Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)

Zu Nummer 1

In § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird geregelt, dass die Vergabestellen der Bundesauftraggeber im Sinne des Bundestariftreuegesetzes die Behörden der Zollverwaltung bei den Prüfungen nach § 2 Absatz 1 unterstützen.

Zu Nummer 2

In § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 16 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird eine Unterrichtungspflicht der Behörden der Zollverwaltung geregelt. Sie unterrichten die Prüfstelle Bundestariftreue als die nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes für die Feststellung von Verstößen zuständige Stelle, wenn sie im Rahmen einer Prüfung Anhaltspunkte dafür erhalten, dass ein Unternehmen gegen das Bundestariftreuegesetz verstoßen hat.

Zu Nummer 3

§ 21 Absatz 1 Satz 5 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird dem Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes angeglichen. Auf diese Weise werden der ursprünglich beabsichtigte Gleichlauf der Normen auch im Wortlaut klargestellt und mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen)

Zu Nummer 1

In § 124 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen wird das Verhältnis zwischen den Regelungen zum Vergabeausschluss im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und den neuen Regelungen des Bundestariftreuegesetzes klargestellt.

Zu Nummer 2

Die Regelung ermöglicht in Härtefällen, dass bundesgesetzlich festgelegte Ausführungsbedingungen im Sinne von § 129 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in den benannten Sektoren für konkrete Beschaffungsvorhaben ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden müssen. Die Norm folgt insoweit dem Ansatz anderer Regelungen – wie etwa § 14 Absatz 4 Nummer 1 der Vergabeverordnung, § 12 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) Unterbuchstabe aa) der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit, § 13 Absatz 2 Nummer 1 der Sektorenverordnung oder § 1 Absatz 3 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Beschaffung klimafreundlicher Leistungen – die für Fälle erfolgloser Ausschreibungsrunden oder allgemein in bestimmten kritischen Bereichen Erleichterungen von den vergaberechtlichen Vorgaben gewähren. Der Verzicht muss zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation zwingend erforderlich sein. Der Begriff der Krise ist restriktiv auszulegen und beschreibt eine Situation, in der ein schädigendes Ereignis an Personen, Sachwerten oder Versorgungsstrukturen eingetreten ist oder konkret und unmittelbar bevorsteht, das erheblich über das Ausmaß von schädigenden Ereignissen des täglichen Lebens hinausgeht. Krisen im Sinne des § 129 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen umfassen auch bewaffnete Konflikte und Kriege, pandemische Lagen, allgemeine Notstände und Katastrophen.

Die weitere Voraussetzung der „zwingenden Erforderlichkeit“ der Auftragsausführung ist gegeben, wenn andernfalls eine gravierende Beeinträchtigung einer Kernfunktion der benannten Sektoren, der staatlichen Aufgabenerfüllung in diesen Bereichen oder der Allgemeinheit droht. Dabei gilt: Je stärker die zu beschaffenden Leistungen dem Bereich der Daseinsvorsorge zuzurechnen sind, desto eher ist die Erforderlichkeit der Auftragsausführung anzunehmen. Finanzielle oder wirtschaftliche Erwägungen allein sind sowohl hinsichtlich der zwingenden Erforderlichkeit als auch der Frage der Ungeeignetheit des Angebots nicht ausreichend.

Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmeregelung ist nach Satz 3 dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vor Zuschlagserteilung schriftlich anzuzeigen. Auf Anforderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz ist die Abweichung diesem gegenüber schriftlich zu begründen.

Zu Nummer 3

Der in § 160 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen neu eingefügte Satz 2 stellt klar, dass die Antragsbefugnis im Nachprüfungsverfahren nicht mit der Behauptung begründet werden kann, eine nach dem Bundestariftreuegesetz für das Vergabeverfahren vorgegebene Rechtsverordnung sei unwirksam. Ob eine Tariftreue-Rechtsverord-

nung unwirksam ist, ist allein Gegenstand des Verfahrens nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes, für das die Gerichte für Arbeitssachen nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausschließlich zuständig sind.

Im neuen Satz 3 ist aufgrund der Verschiebung eine redaktionelle Änderung erfolgt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes)

Die in Artikel 5 enthaltenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes dienen dazu, das Bundestariftreuegesetz an das Wettbewerbsregister anzubinden. Die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes stellt Verstöße nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes durch Verwaltungsakt fest und übermittelt diese Entscheidungen anschließend zur Eintragung an das Wettbewerbsregister. Gemäß den bestehenden Vorgaben des Wettbewerbsregistergesetzes sind Auftraggeber im Rahmen von Vergabeverfahren zur Abfrage des Registers verpflichtet. Auf Grundlage der durch die Abfrage erhaltenen Informationen prüfen die Auftraggeber dann wiederum, ob ein Auftragnehmer von einem Vergabeverfahren auszuschließen ist.

Zu Nummer 1

In § 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird in einem neuen Absatz 3 geregelt, dass ein feststellender Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in das Wettbewerbsregister einzutragen ist, wenn der Verwaltungsakt rechtskräftig oder eine gerichtliche Entscheidung über seine Rechtmäßigkeit bestandskräftig ist.

Zu Nummer 2

§ 3 des Wettbewerbsregistergesetzes regelt die Speicherung von Daten zu eintragungspflichtigen Entscheidungen durch die Registerbehörde. § 3 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird an den Umstand angepasst, dass nun auch bestimmte Verstöße gegen die Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungspflichtige Entscheidungen darstellen. Anders als für Bußgeld- oder strafgerichtliche Entscheidungen vorgesehen, werden bei der Eintragung von Verstößen gegen das Bundestariftreuegesetz jedoch nicht die in § 3 Absatz 1 Nummer 5 des Wettbewerbsregistergesetzes genannten Daten der natürlichen Person gespeichert, gegen die sich die einzutragende Entscheidung richtet oder die im Bußgeldbescheid nach § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten genannt wird. Grund hierfür ist, dass sich der Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes als einzutragende Entscheidung nicht gegen die handelnde natürliche Person als solche richten kann, sondern nur gegen das Unternehmen im Sinne des § 2 Absatz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes, dem das Handeln dieser Person nach § 12 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes zuzurechnen ist. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit sollte in diesen Fällen auf die Verarbeitung der Daten der natürlichen Person verzichtet werden. Anders als etwa bei gegen das Unternehmen gerichteten Bußgeldbescheiden nach § 30 des Gesetzes gegen Ordnungswidrigkeiten fällt der natürlichen Person in diesen Fällen nämlich nicht der Verstoß gegen ein mit Strafe oder Bußgeld belegtes Verbot zur Last. Es kann auch nicht parallele Entscheidungen gegen Unternehmen und natürliche Person mit korrespondierenden Eintragungen geben, die mittels der Personendaten auf das Vorliegen desselben Fehlverhaltens zur Vereinheitlichung der Löschfrist hin überprüft werden müssten (vgl. hierzu § 7 Absatz 1 Satz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes). Soweit das Unternehmen lediglich aus einer natürlichen Person besteht, erfolgt die Eintragung der Daten dieser Person entsprechend § 3 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c des Wettbewerbsregistergesetzes.

Zu Nummer 3

Durch die Ergänzungen in § 4 des Wettbewerbsregistergesetzes wird angeordnet, dass die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes im

Falle der Feststellung von Verstößen durch Verwaltungsakt nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes zur Datenübermittlung an die Registerbehörde verpflichtet ist.

Zu Nummer 4

Mit der Ergänzung in § 5 Absatz 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass die in § 9 des Bundestariftreuegesetzes genannten Stellen im Rahmen des dort geregelten Präqualifizierungsverfahrens Auskünfte aus dem Wettbewerbsregister einholen dürfen. Etwaige Eintragungen im Wettbewerbsregister sind im Zusammenhang mit der Zertifizierungsentscheidung prüfungsrelevant, so wie dies auch bei der Durchführung von Verfahren der vorgelagerten Eignungsprüfung potentieller Bieter bei öffentlichen Auftragsvergaben (Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung) der Fall ist. Die Funktion als Präqualifizierungsstelle nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes wird daher im Hinblick auf die Auskunftsberechtigung nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes der Funktion als Führerin eines amtlichen Verzeichnisses, das den Anforderungen des Artikels 64 der Richtlinie 2014/24/EU entspricht, gleichgestellt. Damit erweitert sich der Katalog der zulässigen Gründe, eine Auskunft nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes zu beantragen. Die dort benannten Stellen können damit sowohl im Rahmen von Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung als auch im Rahmen des Präqualifizierungsverfahrens nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes sowie auch bei kumulativem Vorliegen beider Zwecke eine Auskunft, ob eine Eintragung zu einem Unternehmen vorliegt, beantragen. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Auskunftseinholung ist wie bisher die Zustimmung des betreffenden Unternehmens hierzu.

Zu Nummer 5

Mit den Ergänzungen in § 6 Absatz 6 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass Auftraggeber auch von der Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes ergänzende Informationen anfordern können, soweit diese nach Einschätzung der Auftraggeber für die Vergabeentscheidung erforderlich erscheinen und dass die Prüfstelle Bundestariftreue zur Übermittlung dieser angeforderten Informationen berechtigt ist.

Zu Nummer 6

Die Änderung in § 7 Absatz 1 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes stellt klar, dass die Regelung über die Löschung von Eintragungen auch für Eintragungen nach § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes gilt. Mit der Änderung in § 7 Absatz 2 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird sichergestellt, dass eine gelöschte Eintragung über einen Verstoß gegen eine Pflicht nach dem Bundestariftreuegesetz in Vergabeverfahren nicht mehr zum Nachteil des Unternehmens verwertet werden darf.

Zu Nummer 7

Die Änderungen von § 8 des Wettbewerbsregistergesetzes erstrecken die bestehende Regelung zur vorzeitigen Löschung einer Eintragung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung auf Verwaltungsakte nach § 12 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes und ermöglichen es der Registerbehörde, die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes um Informationen zu ersuchen, die zur Bewertung eines Antrages nach Absatz 1 erforderlich sein können.

Zu Nummer 8

Mit der Ergänzung in § 9 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird bestimmt, dass die Kommunikation zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue in der Regel elektronisch zu erfolgen hat.

Zu Artikel 6 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

In § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes wird klargestellt, dass das Recht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, zur Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse Zugang zum Betrieb zu erhalten, auch den digitalen Zugang zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien umfasst.

Die Klarstellung ist mit Blick auf die Vielfältigkeit der in den Betrieben eingesetzten digitalen Kommunikationsmedien und die schnelle Entwicklung bei diesen Kommunikationsmedien technologieoffen formuliert.

Das digitale Zugangsrecht beschränkt sich auf die Nutzung der Informations- und Telekommunikationstechnologien, die im Betrieb zur Kommunikation genutzt werden. Arbeitgeber sind somit nicht verpflichtet, Informations- und Telekommunikationstechnologien zur Verfügung zu stellen, die im Betrieb noch nicht vorhanden sind. Führt der Arbeitgeber eine neue Informations- und Kommunikationstechnologie ein, erstreckt sich das Zugangsrecht auch auf diese.

Für die Ausübung des digitalen Zugangsrechts bleibt es bei den bisher geltenden Anforderungen des § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Das gilt insbesondere für den Bezug, den der Zugang zu den betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnissen der Gewerkschaften haben muss.

Zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse können analoger und digitaler Zugang grundsätzlich nebeneinander und auch gleichzeitig geltend gemacht werden. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften müssen in der Lage sein, bezogen auf ihre jeweiligen Aufgaben und Befugnisse, die jeweils für sie zweckdienlichste Zugangsform der im Betrieb genutzten Kommunikationswege nutzen zu können. Dabei kann es aus Sicht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Ausübung der ihr zustehenden Aufgaben und Befugnisse notwendig sein, verschiedene Zugangswege gleichzeitig in Anspruch zu nehmen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Teil der Beschäftigten nur über analoge Wege erreichbar ist, während andere Teile der Belegschaft nicht vor Ort sind und nur per E-Mail oder über eine zur betriebsinternen Kommunikation genutzten Applikation kontaktiert werden können.

Zu Buchstabe b

Der neue Satz 2 verpflichtet Arbeitgeber, im Rahmen des gewerkschaftlichen Zugangsrechts zum Betrieb auf rechtzeitiges Verlangen der Gewerkschaft die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen. Arbeitgeber können somit neben der bloßen Duldung des Zutritts auch zu einem aktiven Tun verpflichtet sein.

Das Verlangen muss gegenüber dem Arbeitgeber so rechtzeitig erfolgen, dass dieser die nötigen Vorbereitungen treffen und den erforderlichen und zumutbaren Umfang der Mitwirkungshandlung prüfen kann. Die Mitwirkungshandlung hängt vom konkreten Einzelfall ab. Insbesondere ist sie grundsätzlich nicht auf ein einmaliges Tätigwerden beschränkt.

Die Regelung stellt klar, dass zu den Mitwirkungshandlungen des Arbeitgebers insbesondere die Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen gehören kann. Die damit verbundene Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ist zur Erfüllung der gesetzlichen Herausgabepflicht erforderlich.

Die Nutzung der auf der Grundlage von § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes herausgegebenen E-Mail-Adressen ist nur zur Ausübung der gesetzlichen Rechte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nach dem Betriebsverfassungsgesetz zulässig.

Zu Nummer 2

Der neue Absatz 2a sieht vor, dass eine verbindliche Regelung zum anlog und/oder digitalen Zugangsrecht zwischen einem Arbeitgeber und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft die gesetzlichen Regelungen verdrängt. Dies gilt auch für Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden. Sofern nur eine der möglichen Zugangsmodalitäten – analog oder digital – verbindlich geregelt ist, verbleibt es hinsichtlich der anderen Zugangsmodalität bei dem Recht nach Absatz 2.

Vereinbarungen nach Absatz 2a dürfen jedoch nicht dazu führen, dass die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ihre nach dem Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben und Befugnisse nicht wahrnehmen können. Nur soweit die Vereinbarung der Wahrnehmung konkreter Aufgaben und Befugnisse nach dem Betriebsverfassungsgesetz entgegensteht, wird die gesetzliche Regelung nicht von der Vereinbarung verdrängt.

Im Übrigen steht es den Vertragspartnern frei, die Modalitäten des Zugangs an die konkreten Gegebenheiten und besonderen Umstände vor Ort anzupassen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Zu Nummer 1

Die vom bestehenden § 3 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes angeordnete Fortgeltung der Tarifbindung in Fällen des Verbandsaustritts wird durch den neu eingefügten Satz 2 auf Fälle des Betriebsübergangs zwischen Konzernunternehmen eines Unterordnungskonzerns für entsprechend anwendbar erklärt. Tatbestandlich erfasst die Vorschrift neben Fällen des rechtsgeschäftlichen Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils im Sinne des § 613a Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch auch Fälle des Betriebs- oder Betriebssteilübergangs durch Verschmelzung, Spaltung und Vermögensübertragung im Sinne des Umwandlungsgesetzes. Soweit im Zeitpunkt eines solchen Betriebsübergangs der bisherige Arbeitgeber gemäß § 3 des Tarifvertragsgesetzes tarifgebunden ist, ordnet Satz 2 eine Bindung des neuen Inhabers an den beim alten Arbeitgeber geltenden Tarifvertrag an. An den entsprechenden Nachbindungszeitraum schließt sich eine Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes an.

Zu Nummer 2

Durch die Neufassung des § 6 des Tarifvertragsgesetzes wird der Auftrag des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters dahingehend erweitert, dass auch die durch Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tariflichen Arbeitsbedingungen eingetragen werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur die auf Grundlage der §§ 7, 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindlich erstreckten Tarifverträge erfasst werden, sondern auch die nach einer Rechtsverordnung nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich angeordneten Tarifverträge.

Zu Nummer 3

§ 8a Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes kodifiziert das bisher von der Rechtsprechung anhand von Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes ausgestaltete Zugangsrecht einer Arbeitnehmervereinigung zum Betrieb. Satz 1 bestimmt, dass den Beauftragten einer nach ihrer Satzung für den Betrieb zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern in angemessenem

Umfang Zugang zum Betrieb zu gewähren ist. Dieser Zugang muss den Zwecken der Mitgliederwerbung und Information dienen und kann dabei neben dem analogen Zugang zum Betrieb auch den digitalen Zugang zu den im Betrieb zur Kommunikation verwendeten Informations- und Telekommunikationstechnologien umfassen.

Analoger und digitaler Zugang können dabei grundsätzlich nebeneinander und auch gleichzeitig geltend gemacht werden. Arbeitnehmervereinigungen müssen in der Lage sein, die jeweils für sie zweckdienlichste Zugangsform der im Betrieb genutzten Kommunikationswege nutzen zu können.

Der digitale Zugang umfasst sämtliche Informations- und Telekommunikationstechnologie, die im Betrieb zur Kommunikation verwendet werden. Neben den bereits heute bekannten Technologien steht die Vorschrift damit auch neuen Entwicklungen offen gegenüber. Arbeitgeber sind jedoch nicht verpflichtet, Informations- und Telekommunikationstechnologien zur Verfügung zu stellen, die im Betrieb noch nicht verwendet sind. Führt der Arbeitgeber eine neue Informations- und Kommunikationstechnologie ein, erstreckt sich das Zugangsrecht aber auch auf diese.

Nach § 8a Absatz 1 Satz 2 sind bei der Gewährung des Zugangs schützenswerte Arbeitgeberinteressen zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck greift die Vorschrift die bereits in § 2 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Fallgruppen auf. Diese umfassen neben unumgänglichen Notwendigkeiten des Betriebsablaufs auch zwingende Sicherheitsvorschriften oder den Schutz von Betriebsgeheimnissen.

§ 8a Absatz 1 Satz 3 stellt klar, dass der Arbeitgeber auf rechtzeitiges Verlangen einer Arbeitnehmervereinigung die erforderlichen und zumutbaren Mitwirkungshandlungen vorzunehmen hat. Arbeitgeber können somit neben der bloßen Duldung des Zutritts auch zu einem aktiven Tun verpflichtet sein. Dabei muss das Verlangen gegenüber dem Arbeitgeber so rechtzeitig erfolgen, dass dieser die nötigen Vorbereitungen treffen und den erforderlichen und zumutbaren Umfang der Mitwirkungshandlung prüfen kann. Die Mitwirkungshandlung hängt vom konkreten Einzelfall ab und ist grundsätzlich nicht auf ein einmaliges Tätigwerden beschränkt. Sie kann insbesondere in einer Herausgabe der betrieblichen E-Mail-Adressen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehen. Wie in der Praxis bereits zum Teil üblich, können Vereinbarungen zum Umfang und den Grenzen der berechtigten Nutzung einer solchen Zugangseröffnung getroffen werden. Die damit verbundene Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ist zur Erfüllung der gesetzlichen Herausgabepflicht erforderlich.

§ 8a Absatz 2 statuiert im Sinne einer Subsidiaritätsregelung, dass ein zwischen einem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmervereinigung verbindlich geregeltes Zugangsrecht dem Recht nach Absatz 1 insoweit vorgeht. Dies gilt auch für Vereinbarungen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen wurden. Sofern nur eine der möglichen Zugangsmodalitäten – analog oder digital – verbindlich geregelt ist, bleibt es hinsichtlich der anderen Zugangsmodalität bei dem Recht nach Absatz 1.

Zu Artikel 8 (Änderung des Mindestlohngesetzes) und Artikel 9 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

§ 19 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes und § 21 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes werden dem Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes angeglichen. Auf diese Weise werden der ursprünglich beabsichtigte Gleichlauf der Normen auch im Wortlaut klargestellt und mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Artikel 8 bestimmt, dass das Gesetz mit Ausnahme der in Artikel 5 vorgesehenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes am Tag nach seiner Verkündung in Kraft tritt. Mit

dem Inkrafttreten des Bundestariftreuegesetzes unmittelbar nach der Verkündung können die im Bundestariftreuegesetz und den Folgeänderungen vorgesehenen Maßnahmen zur wirksamen Durchsetzung des Gesetzes, wie die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue, zeitnah umgesetzt werden und Anträge auf Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes in dem in der Norm angelegten Verordnungsverfahren bearbeitet werden. Arbeitnehmervereinigungen beziehungsweise Gewerkschaften sollen die in Artikel 6 und 7 ausgestalteten Zugangsrechte unmittelbar anwenden können, da mit den so geschaffenen Voraussetzungen zur besseren Mitgliederwerbung eine unmittelbare Stärkung der Tarifbindung im Betrieb erreicht werden kann. Auch die in Artikel 7 enthaltene Fortgeltung der Tarifbindung verlangt ein Inkrafttreten ohne Aufschub, um etwaige Umgehungsmöglichkeiten vor Inkrafttreten zu verhindern.

Das Inkrafttreten des Artikel 5 wird nach dem Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 7 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes bestimmt. Erst ab diesem Zeitpunkt sind die Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes auch praktisch durchsetzbar. Die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen und daran anknüpfend die Bestimmung des Zeitpunktes des Inkrafttretens des Artikel 5 erfolgt durch Bekanntmachung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz im Bundesanzeiger.