

## Treue ohne Bindung statt Bindung ohne Treue?

Am 6.8.2025 hat die Bundesregierung den Entwurf „eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)“ beschlossen. Damit möchten das Bundesarbeitsministerium und Bundeswirtschaftsministerium als federführende Ministerien die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird (Reg-E, S. 1).

Ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert von 50.000 EUR müssen Unternehmen ein Tariftreueversprechen abgeben (§ 3 Reg-E). Das gilt für öffentliche Liefer-, Dienstleistungs- sowie Bauaufträge und ist somit bewusst weit gefasst, mit Ausnahmen zB für Verteidigung und Sicherheit oder höherem Schwellenwert für Startups.



Das Tariftreueversprechen umfasst die Pflicht, bestimmte Arbeitsbedingungen gemäß einem branchenspezifischen Tarifvertrag zu gewähren, der auf Antrag einer (!) Tarifpartei per Rechtsverordnung für anwendbar erklärt wird (§ 5 I Reg-E). Bei mehreren Anträgen – was aufgrund der Flächenbezogenheit vieler Branchentarifverträge die Regel sein dürfte – wird der repräsentativste Tarifvertrag angewendet (§ 5 III 3 Reg-E). Die anzuwendenden Arbeitsbedingungen umfassen Entgelte, Zulagen und Sonderzahlungen, bei einer Auftragsdauer von über zwei Monaten auch tariflicher Urlaub, Höchstarbeits-, Ruhe- und Pausenzeiten (§ 5 I Reg-E). Für Nachunternehmer und Drittpersonaleinsatz (eine der Branchen mit noch hoher Tarifbindung von knapp 90%) muss dennoch der für anwendbar erklärte Tarifstandard des Auftragnehmers erreicht werden, auch wenn der einschlägige Tarifvertrag des Nachunternehmers oder Drittpersonaleinsatzes eingehalten würde. Noch – das Gesetzgebungsverfahren gelobe Besserung – sind tarifgebundene Unternehmen nicht generell vom Anwendungsbereich ausgenommen. Praktisch müssen daher an Haustarifverträge oder an den nicht repräsentativsten Tarifvertrag gebundene Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleiher einen Günstigkeitsvergleich durchführen: Um die geforderten Mindestbedingungen zu gewährleisten, ist zu ermitteln, ob und inwieweit der eigene Tarifvertrag schlechter stellt.

Geht es dem Gesetzgeber dann nicht eher darum, den branchenstärksten Tarifvertrag zu weiterer Geltung zu verhelfen, anstatt jegliche Tarifbindung zu belohnen? Der Praxis dürfte die Auflösung solcher Tarifkonkurrenzen jedenfalls Kopfzerbrechen bereiten. Doch das ist nicht genug an Bürokratie: Es gibt zwei zuständige Behörden, eine Clearingstelle und eine Prüfstelle. Dazu kommen diverse Dokumentationspflichten, von der eigenen Tariftreue bis zu angemessenen Maßnahmen zur Sicherung der Tariftreue etwaiger Nachunternehmer.

Dem Trend abnehmender Tarifbindung wirken bereits landesbezogene Tariftreuegesetze nicht entgegen. Das legen empirische Daten nahe, beispielsweise der Vergleich von Nordrhein-Westfalen mit Treuegesetz und Bayern ohne. Ob der Gesetzentwurf den erheblichen Eingriff in die Tarifautonomie rechtfertigt, ist zu bezweifeln. Eine deutliche Anhebung der Schwellenwerte sowie eine vollständige und bedingungslose Ausnahme für tarifanwendende und tarifgebundene Unternehmen sollten am Ende des Gesetzgebungsverfahrens stehen.

Rechtsanwalt Dr. Christopher Fischer und Rechtsanwalt Maximilian Luca Schunder,  
Clifford Chance, Frankfurt a. M.