



Berlin, 18. Dezember 2024

An die
Fraktionsvorstände der SPD, CDU/CSU, Bündnis90/Die Grünen, Die Linke
Parteivorsitzenden zur Kenntnis
Vorsitzende CDA und AFA

Bundestag soll das geplante Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen (Tariftreuegesetz) verabschieden

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft) und der BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) repräsentieren als Wirtschafts- und Arbeitgeberverband mit über 1.000 Mitgliedsunternehmen das Sicherheitsgewerbe. Sie schließen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Tarifverträge für die über 300.000 Beschäftigten in der Sicherheitswirtschaft ab.

Wir haben die Vorlage des Entwurfs eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe durch die Bundesregierung ausdrücklich begrüßt und das Vorhaben nachdrücklich unterstützt. Die in der Sicherheitswirtschaft organisierten Unternehmen bieten vor allem hochwertige Dienstleistungen an. Dazu gehören u. a. Schutz von Kraftwerken und anderen Einrichtungen der Kritischen Infrastruktur sowie von militärischen Liegenschaften, Pforten- und Empfangsdienste, die Sicherheit im Luftverkehr, Sichere Luftfracht und Luftpost, qualifizierte Objekt- und Werkschutzdienste. Eine stark zunehmende Bedeutung hat die Kombination von moderner Sicherheits- und Überwachungstechnik mit personellen Dienstleistungen durch sogenannte Integrierte Sicherheitslösungen.

Wir finden es richtig, dass im Sinne der EU-Vorgaben zur Stärkung der Tarifbindung in Deutschland

- die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung gestärkt und damit faire Wettbewerbsbedingungen hergestellt werden, die gute Arbeit mit fairen Löhnen in Deutschland sichern, aber auch eine faire Konkurrenz der Arbeitgeber untereinander zur Folge hat
- die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden wird
- Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflicht verhindert wird, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrages sichergestellt werden.

Die amtierende Bundesregierung verfügt nicht mehr über eine ausreichende Mehrheit, um das Tariftreuegesetz im Bundestag zu beschließen.

Die schon lange überfällige Regelung von Tariftreue bei der Auftragsvergabe durch den Bund sollte zur Umsetzung der EU-Vorgaben von den Bundestagsfraktionen mit dem Ziel einer ausreichenden Beschlussmehrheit besprochen werden und noch vor der Bundestagswahl beschlossen werden. „Jetzt schlägt die Stunde des Parlaments“, hört man in diesen Tagen immer wieder. Die Parlamentarier und die Fraktionen sollten dies tun.



Der Entwurf reagiert auf die seit Jahren rückläufige Tarifbindung. Zugleich drohen bei Neustrukturierungen – trotz gleicher Eigentümer – Betriebsteile aus der Tarifbindung zu fallen. Daher sind alle Maßnahmen zu unterstützen, die auf die Stärkung der Sozialpartnerschaft bzw. der Rolle der Tarifpartner und Tarifverträge zielen.

So ist es folgerichtig, Maßnahmen zur Steigerung der Tarifbindung zu beschließen und Tariflöhne und tarifliche Arbeitsbedingungen bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zur Grundlage und Voraussetzung zu machen. Gerade der Staat hat mit seiner öffentlichen Auftragsvergabe eine entscheidende Marktmacht.

2022 hat der Bund knapp 38 Milliarden Euro für die Vergabe von Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträgen ausgegeben. Mit einem Bundestariftreuegesetz werden tarifgebundene Unternehmen vor Wettbewerbsverzerrungen geschützt und vorhandene Tarifstandards gesichert. Der Bund würde damit seine Vorbildrolle als öffentlicher Arbeitgeber wahrnehmen.

Der vorliegende Entwurf ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Trotz des richtigen Ansatzes gibt es Änderungsbedarf an dem vorgelegten letzten Entwurf, den wir Ihnen hiermit nahebringen wollen

1. Für die Tariftreue wird ein Schwellenwert von 30.000 Euro angesetzt, der nach dem Referentenentwurf eines Gesetzes zur Transformation des Vergaberechts (Vergabetransformationsgesetz – VergRTransfG) auf einen Schwellenwert von 100.000 Euro angehoben werden soll. Schon ein Schwellenwert von 30.000 Euro ohne Umsatzsteuer ist vergleichsweise hoch. Bundesländer definieren deutlich niedrigere Schwellenwerte von beispielsweise nur 10.000 Euro oder auch nur 5.000 Euro. Als Argument für höhere Schwellenwerte wird häufig angeführt, dass nur ein sehr kleiner Anteil der öffentlichen Vergaben des Bundes unterhalb von 30.000 Euro liegt. Für einen niedrigeren Wert spricht, dass dieser eine Stückelung des beabsichtigten Auftrags zur Umgehung der Anwendung des Gesetzes aufwendiger macht und erschwert. Die in der Sicherheitsdienstleistungsbranche typische Abrechnung orientiert sich an den geleisteten Stunden. Ein zu hoher Schwellenwert würde dafür sorgen, dass das gesamte Arbeitsstundenkontingent problemlos in mehrere Lose aufgeteilt werden könnte und damit die Regelung unterlaufen werden könnte. Daher lehnen wir eine Erhöhung des Schwellenwertes ab und plädieren für eine Herabsetzung des Schwellenwertes auf höchstens 10.000 Euro.
2. Im Anwendungsbereich § 1 Absatz 2 wurde eine Ausnahme mit Übergangsfrist formuliert: „Dieses Gesetz gilt ferner bis zum 31. Dezember 2029 nicht für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr.“ Diese Ausnahme für den Bereich der Bundeswehr ist nicht nachvollziehbar. Überall, wo öffentliche Gelder fließen, muss endlich sichergestellt werden, dass faire Beschäftigungsbedingungen herrschen. Dazu gehört, dass nach Tarif gezahlt wird. Dazu gehören darüber hinaus tariflich geregelte Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und viele weitere Errungenschaften, die in kollektiv ausgehandelten Tarifverträgen verankert sind. Im Bereich der Bewachung militärischer Liegenschaften sind ca. 8500 Mitarbeitende von Sicherheitsdienstleistern beschäftigt.
3. Im Referentenentwurf ist vorgesehen, dass das BMAS auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern in einer Rechtsverordnung, die für die Ausführung eines öffentlichen Auftrags geltenden Arbeitsbedingungen festsetzt. Es wurde zugleich eine Einschränkung formuliert, die vorsieht, dass keine Rechtsverordnung auf Antrag erfolgt, wenn behauptet wird, dass „ein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung

ausnahmsweise nicht gegeben“ ist. Zudem hat der Verordnungsgeber im Rahmen einer Gesamtabwägung vor Erlass einer Verordnung die Stellungnahmen der in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Tarifvertragsparteien und die der Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 Tarifvertragsgesetz zu berücksichtigen. Die Einschränkung, keine Rechtsverordnung zu erlassen wenn kein öffentliches Interesse besteht, sollte gestrichen werden, da unklar nach welchen Kriterien ein öffentliches Interesse gegeben sein könnte.

4. Im Bundestariftreuegesetz sind die Arbeitsbedingungen umfassend zu erfassen – wie im Arbeitnehmerentsendegesetz – nicht nur Löhne, sondern auch weitere Faktoren, die in Tarifverträgen geregelt werden, wie Arbeitszeit, Zulagen, Zuschläge, Urlaub, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausenzeiten.
5. Es ist die Einrichtung einer Clearingstelle vorgesehen. Sie hat beratende Funktion, andererseits müssen die Empfehlungen der Clearingstelle berücksichtigt werden. Sie kann aber auch über den Inhalt einer Rechtsverordnung eine Empfehlung abgeben. Sie kann auch im Fall konkurrierender Anträge zur Repräsentativität Stellung nehmen. Einen einheitlichen Beschluss über eine Empfehlung kann sie nur mehrheitlich fassen. Bei Nichteinigung sind aber mehrere inhaltlich divergierende Empfehlungen möglich.

Selbst vor dem Hintergrund, dass die Clearingstelle nur empfehlenden Charakter hat, setzt sich das BMAS im Zweifel gerade im Falle mehrerer inhaltlich divergierenden Empfehlungen einer erheblichen Drucksituation aus. Zudem kann die Einbeziehung eine erhebliche zeitliche Verzögerung bringen. Klagen vor den Verwaltungsgerichten sind faktisch vorprogrammiert. Die Regelung ist auch mit Blick auf die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie sehr bedenklich, da für die Tarifvertragsparteien der Freiraum zu autonomer Aushandlung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen grundgesetzlich gesichert ist. Dieser wird dadurch in Zweifel gezogen, wenn die Clearingstelle tarifliche Regelungen und deren „Geeignetheit“ für eine Rechtsverordnung bewertet. Wir würden eine Rückkehr zum Arbeitsentwurf aus Mai 2023 ohne die Clearingstelle sachgerecht finden. Das damals gefundene Verfahren war ausgewogen, übersichtlich und deutlich einfacher für die Praxis. Das Rechtsverordnungsverfahren beinhaltet bereits – und tut es auch jetzt noch – die normierte Prüfung der Repräsentativität bei konkurrierenden Tarifverträgen mit überschneidendem Geltungsbereich.

Ein Bundestariftreuegesetz hätte auch Vorbildcharakter für die Bundesländer. Einige Länder haben ihre Beratungen zu einem Landestariftreuegesetz mit Blick auf das Bundestariftreuegesetz zurückgestellt. Aus diesem Grund sollten die Abgeordneten und die Fraktionen im Bundestag den Gesetzentwurf zur Tariftreue schnellstmöglich beraten und noch vor den Wahlen verabschieden, um den Ländern eine Orientierung zu geben.

Neben einer Umsetzung des Tariftreuegesetzes sind weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erforderlich:

Reform der Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Hier muss es mindestens zu einer Neuregelung des Abstimmungsmodus im Tarifausschuss kommen, damit ein von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft gemeinsam eingebrachter Antrag zur AVE im paritätisch besetzten Tarifausschuss nur mit Mehrheit abgelehnt werden kann. Derzeit muss eine mehrheitliche Zustimmung erfolgen. Ein (branchenfremder) Arbeitgeberverband muss also dem Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit explizit zustimmen – auch dann, wenn sich der zuständige Arbeitgeberverband und die entsprechende




Gewerkschaft über die Notwendigkeit der AVE einig sind. Dies wird dokumentiert in den gemeinsamen Anträgen, die zur AVE gestellt werden.

Für politische Gespräche mit den Verantwortlichen in den Fraktionen stehen die drei Verbände, die sich zu dieser Initiative zusammengefunden haben, gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen


Frank Werneke
Vorsitzender der
Gewerkschaft ver.di


Alexander Borgschulze
Präsident des BDLS


Gregor Lennert
Präsident des BDSW