

Praxis Arbeitsrecht

Das neue Bundestariftreuegesetz – Was ist arbeitsrechtlich zu beachten?

Am 1. Mai 2026 ist das Bundestariftreuegesetz in Kraft getreten. Das Gesetz legt fest, dass Betriebe, die öffentliche Aufträge des Bundes ausführen möchten, ihren Arbeitnehmern unter bestimmten Bedingungen tarifvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Diese Arbeitsbedingungen sind auch dann einzuhalten, wenn der Betrieb nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist. Welche Voraussetzungen dafür vorliegen müssen und was die neuen gesetzlichen Vorgaben für die Betriebe als Auftragnehmer im Rahmen der Vergabe bedeutet, wird nachfolgend dargestellt.

Berlin, August 2026

Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
udh-tarifpolitik@zdh.de

I. Praktische Anwendungsfragen rund um das Bundestariftreuegesetz	3
1. Worum geht es beim Bundestariftreuegesetz?	3
2. Was bedeutet das Gesetz für den Auftragnehmer?	3
2.1 Welche Aufträge werden erfasst?	3
2.2 Ab welchem Auftragswert gilt das Gesetz?	4
2.3 Wer ist öffentlicher Bundesauftraggeber?	4
3. Welche Arbeitgeberpflichten gelten bei der Bundesvergabe?	4
3.1 Welche Arbeitsbedingungen muss der Arbeitgeber gewähren?	4
3.1.1 Wie wird die einschlägige T-RVO bestimmt?	4
3.1.2 Wer ist Anspruchsverpflichteter?	5
3.1.3 Wer ist Anspruchsinhaber?	5
3.1.4 Welche Arbeitsbedingungen sind Gegenstand einer T-RVO?	6
3.1.5 Welche Besonderheiten gelten bei einer Auftragsdauer unter zwei Monaten?	7
3.1.6 Wie kann die zeitlich befristete Gewährung der Arbeitsbedingungen rechtlich umgesetzt werden?	7
3.1.7 Gibt es Einschränkungen bei der Geltendmachung der Ansprüche aus der T-RVO?	7
3.2 Welche Informationspflicht obliegt dem Arbeitgeber?	8
3.3 Was beinhaltet das Tariftreueversprechen?	8
3.3.1 Welche Verpflichtungserklärung muss der Auftragnehmer abgeben?	8
3.3.2 Welchen Nachweis- und Dokumentationspflichten unterliegt der Auftragnehmer?	9
3.4 Was bedeutet die Nachunternehmerhaftung?	10
4. Wer kontrolliert die Einhaltung des Bundestariftreuegesetzes?	11
5. Welche Sanktionen drohen bei Verstößen?	11
6. Wie lange gilt eine T-RVO?	12
II. Das T-RVO-Verfahren	12
1. Welche formalen Anforderungen gelten beim Verfahren zum Erlass einer T-RVO?	12
1.1 Wer sind die Antragsberechtigten?	12
1.2 Wie geht das Anhörungsverfahren vonstatten?	12
1.3 Wie erfolgt der Erlass der T-RVO?	13
2. Was passiert im Fall konkurrierender Anträge innerhalb einer Branche?	13
3. Wann kann ein erneuter Antrag gestellt werden?	13
4. Wann kommt es zu Änderungen der T-RVO?	13

I. Praktische Anwendungsfragen rund um das Bundestariftreuegesetz

1. Worum geht es beim Bundestariftreuegesetz?

Zum 1. Mai 2026 ist das Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (Bundestariftreuegesetz – kurz BTTG) in Kraft getreten. Das Gesetz zielt darauf ab, bei öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes ab einem Auftragswert von mehr als 50.000 Euro das Einhalten bestimmter tariflicher Arbeitsbedingungen durch die Auftragnehmer sicherzustellen und dadurch die Tarifbindung zu stärken.

2. Was bedeutet das Gesetz für den Auftragnehmer?

Erhält der Auftragnehmer im Rahmen der Bundesvergabe den Zuschlag für einen Auftrag oder eine Konzession des Bundes, ist er nach dem BTTG verpflichtet, seinen für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmern¹ bestimmte Arbeitsbedingungen zu gewähren. Diese Verpflichtung gilt für den Zeitraum, in dem die Arbeitnehmer den öffentlichen Auftrag oder die Konzession ausführen. Die zu gewährenden Arbeitsbedingungen sind in einer Rechtsverordnung für die jeweils betroffene Branche festgesetzt (sogenannte Tariftreue-Rechtsverordnung, kurz T-RVO, vgl. Teil, 1 Pkt. 3.1.4). Es handelt sich dabei um Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen.

2.1 Welche Aufträge werden erfasst?

Die Vorschriften des BTTG gelten ausschließlich für **Bau- und Dienstleistungsaufträge** sowie **Konzessionen des Bundes**², die in **Deutschland** ausgeführt werden.

Lieferaufträge werden grundsätzlich nicht vom Gesetz erfasst. Bietet der Betrieb gemischte Leistungen an, ist der Schwerpunkt des Auftrags maßgebend, das heißt, es kommt darauf an, welcher geschätzte Wert der erbrachten Liefer- oder Dienstleistung am höchsten ist.

Ebenso findet das BTTG **keine Anwendung** auf

- Altaufträge, die vor Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Mai 2026 geschlossen wurden,
- Aufträge von Sicherheitsbehörden mit einer Auftragssumme von weniger als 100.000 Euro,
- verteidigungs- oder sicherheitsspezifische Aufträge,
- Aufträge durch ein Land im Rahmen der Auftragsverwaltung des Bundes sowie
- Aufträge der Bundeswehr bis Ende 2032.

¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

² Zum Zweck besserer Lesbarkeit ist fortan nur noch von Aufträgen die Rede. Konzessionen des Bundes sind in diesen Fällen stets mitumfasst.

Das BTTG gilt auch nicht für die Vergabeverfahren der einzelnen Bundesländer und der Kommunen. Gleiches gilt für Vertragsverhältnisse mit Privatkunden.

2.2 Ab welchem Auftragswert gilt das Gesetz?

Das BTTG gilt ausschließlich für Aufträge des Bundes ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert von mindestens **50.000 Euro ohne Umsatzsteuer**. Bei Rahmenvereinbarungen ist der Gesamtwert aller geplanten Einzelaufträge maßgebend.

2.3 Wer ist öffentlicher Bundesauftraggeber?

Der Geltungsbereich des BTTG erfasst ausschließlich Bau- und Dienstleistungsaufträge des Bundes. Dazu zählen nach dem Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) vor allem:

- der Bund mit seinen Bundesbehörden und bundesunmittelbaren Körperschaften,
- weitere öffentliche und private juristische Personen, bei denen ein maßgeblicher Bezug zum Bund besteht, beispielsweise durch Finanzierung oder Einflussnahme,
- Sektorenauftraggeber iSd. GWB sowie
- Konzessionsgeber iSd. GWB.

3. Welche Arbeitgeberpflichten gelten bei der Bundesvergabe?

Das BTTG sieht für Arbeitgeber folgende umfassende Verpflichtungen vor.

3.1 Welche Arbeitsbedingungen muss der Arbeitgeber gewähren?

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern für die Dauer, in der er sie für die Ausführung eines öffentlichen Bundesauftrags einsetzt, **mindestens** die Arbeitsbedingungen gewähren, die für seine Branche in einer **einschlägigen Tariftreue-Verordnung (kurz: T-RVO)** festgesetzt wurden. Dabei kann es sich beispielsweise um Vergütungs- oder Arbeitszeitregelungen handeln (vgl. dazu Teil 1, Pkt. 3.1.3). Die Festsetzung der Arbeitsbedingungen erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen eines besonderen Ordnungsverfahrens (vgl. dazu Teil 2, Pkt. 1.3). Die T-RVO wird im Bundesgesetzblatt verkündet und auf den Internetseiten des BMAS (www.bmas.de) veröffentlicht. Die Geltungsdauer der T-RVO, das heißt ihr Beginn sowie ihr Ende werden im Tarifregister des BMAS eingetragen.

3.1.1 Wie wird die einschlägige T-RVO bestimmt?

Grundlage einer T-RVO können nur **Branchentarifverträge** sein, nicht aber Haustarifverträge. Sind die Arbeitsbedingungen einer Branche in **mehreren regionalen Tarifverträgen** geregelt, werden diese vom BMAS in einer **gemeinsamen T-RVO** zusammengefasst.

Welche T-RVO **einschlägig** ist, richtet sich nach den allgemeinen tarifvertraglichen Grundsätzen, insbesondere nach dem

- fachlichen Geltungsbereich,
- persönlichen Geltungsbereich und
- räumlichen Geltungsbereich

des **zugrundeliegenden Tarifvertrags**. Dessen Anwendungsbereich kann das BMAS durch die T-RVO **nicht erweitern**, sondern nur beschränken. Eine Einschränkung ist insbesondere zur

Abgrenzung von anderen Tarifverträgen zulässig. Dabei können etwa die bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen gängigen Einschränkungsklauseln auch im Rahmen einer T-RVO Anwendung finden, vergleichbar der sogenannten „Großen Einschränkungsklausel“ im Baugewerbe.

Auf die fachliche Einordnung der konkret erbrachten Leistung des Auftragnehmers, die Gegenstand des öffentlichen Bundesauftrags ist, kommt es bei der Frage, welche T-RVO einschlägig ist, nicht an.

Hinweis

Der Bundesauftraggeber bestimmt und prüft nicht, welche T-RVO für den konkreten Auftrag bzw. Auftragnehmer einschlägig ist. Diese Einordnung obliegt vielmehr dem Auftragnehmer selbst.

3.1.2 Wer ist Anspruchsverpflichteter?

Die Pflicht zur Gewährung der in der T-RVO festgesetzten Arbeitsbedingungen richtet sich an den Arbeitgeber. Dazu zählen neben dem **Auftragnehmer** als unmittelbaren Vertragspartner des Bundesauftraggebers auch alle weiteren Unternehmer wie **Nachunternehmer** und **Zeitarbeitsunternehmen**.

3.1.3 Wer ist Anspruchsinhaber?

Die **Arbeitnehmer** des Auftraggebers, aber auch aller weiteren an der Durchführung des öffentlichen Auftrags beteiligten Arbeitnehmer der Nachunternehmer und Verleiher, haben einen **zeitlich befristeten und auftragsbezogenen Rechtsanspruch** gegen ihren jeweiligen Arbeitgeber auf die in der jeweils einschlägigen T-RVO festgesetzten Arbeitsbedingungen. Die Anspruchsberechtigung gilt **solange und soweit** der Arbeitnehmer zur Leistungserbringung in einem **öffentlichen Bundesauftrag** eingesetzt wird.

Tätigkeiten „in Ausführung des öffentlichen Auftrags“

Ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Arbeitsbedingungen der einschlägigen T-RVO hat, ist im konkreten **Einzelfall** zu bestimmen. Erfasst wird derjenige Arbeitnehmer, der in **Ausführung des öffentlichen Bundesauftrags eingesetzt** wird. Dies ist der Fall, wenn er Tätigkeiten erbringt,

- die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand nach der Leistungsbeschreibung stehen und
- die den konkreten Prozess der Herstellung oder Bereitstellung der beauftragten Leistung charakterisieren.

Konkret kann dies etwa auf den Arbeitnehmer zutreffen, der direkt für den Auftrag eingesetzt wird, etwa in den Bereichen Entwicklung, Konstruktion oder Produktion. Gleiches ist denkbar für den Arbeitnehmer, der indirekt für den Auftrag tätig ist, beispielsweise in den Bereichen Logistik und Transport sowie für den Zeitarbeiter, der für den konkreten Auftrag eingesetzt wird.

Geht es um **Lieferleistungen**, sind nur solche Tätigkeiten erfasst, die nach der Zuschlagserteilung für die Ausführung des Auftrags erfolgen.

Nicht erfasst werden dagegen regelmäßig solche Tätigkeiten, die

- zur Herstellung von Sachen erbracht werden,

- nach Maß, Zahl oder Gewicht bestimmt zu werden pflegen,
- neuwertig sind,
- serienmäßig oder nach Muster hergestellt werden.

Hinweis

Ebenso nicht zur Ausführung des öffentlichen Bundesauftrags zählen Arbeitsleistungen, die **vor** der Zuschlagserteilung und damit **unabhängig von einem konkreten Auftrag** erbracht werden.

3.1.4 Welche Arbeitsbedingungen sind Gegenstand einer T-RVO?

Wird der Arbeitnehmer in einem Bundesauftrag eingesetzt, hat der Arbeitgeber ihm für die Dauer seines Einsatzes **mindestens** die in einer einschlägigen T-RVO festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren. **Gegenstand der T-RVO** können folgende Arbeitsbedingungen aus einem Branchentarifvertrag sein:

- Entlohnung einschließlich Überstundenzuschläge ohne die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung,
- bezahlter Mindestjahresurlaub,
- Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen.

Das BMAS darf die jeweiligen Tarifregelungen nur **unverändert** in die T-RVO übernehmen.

Der **Begriff der Entlohnung** umfasst durch einen Verweis auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sämtliche Löhne, tarifvertragliche Zulagen und Zuschläge sowie Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich ihrer Voraussetzungen und Ausnahmen. Entgeltbestandteile der T-RVO, die nicht über den ganzen Abrechnungszeitraum verstetigt sind (z.B. Weihnachtsgeld, das als zusätzliches Entgelt für geleistete Arbeit gezahlt wird), sind zeitanteilig zu gewähren.

Tarifvertragliche Regelungen über Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitkonten können ebenfalls Gegenstand einer T-RVO sein.

Hinweis

Die Arbeitsbedingungen der T-RVO sind verbindliche **Mindeststandards**. Sie haben Vorrang vor anderen Tarifregelungen, allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, ebenfalls per Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifverträgen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Bestimmungen, solange und soweit der Arbeitnehmer im öffentlichen Bundesauftrag eingesetzt wird. Für Arbeitnehmer günstigere Regelungen bleiben jedoch aufgrund des arbeitsrechtlichen **Günstigkeitsprinzips** anwendbar.

Beispiel:

Der tarifungebundene Handwerksbetrieb MüllerPlus GbR erhält den Zuschlag für einen Auftrag des **Bundesministeriums für Gesundheit**. Die Dauer des Auftrags umfasst 4 Monate und übersteigt einen Auftragswert von 50.000 Euro. Der Arbeitnehmer wird ab dem 1. Februar für die Leistungserbringung im Ministeriumsgebäude eingesetzt. Die für den Betrieb einschlägige T-RVO sieht einen Jahresurlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche vor. Arbeitsvertraglich sind mit dem Arbeitnehmer jedoch nur 20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche vereinbart.

Da die T-RVO verbindliche **Mindeststandards** setzt, erhöht sich der Jahresurlaub des Arbeitnehmers durch seinen zeitlich befristeten Einsatz im Bundesauftrag um 2 Urlaubstage.

Berechnung: Der Arbeitnehmer hat für **8 Monate** einen Anspruch von **20 Urlaubstagen/Jahr** und für **4 Monate** einen Anspruch von **26 Urlaubstagen/Jahr**, das heißt

1. Phase $20 \div 12 \times 8 = 13,33$ Tage

2. Phase $26 \div 12 \times 4 = 8,67$ Tage

Gesamtanspruch: $13,33 + 8,67 = 22$ Tage

3.1.5 Welche Besonderheiten gelten bei einer Auftragsdauer unter zwei Monaten?

Beträgt die vereinbarte oder geschätzte Dauer des Bundesauftrags **weniger als zwei Monate**, muss der Auftragnehmer während der Leistungsausführung nur die **Entgeltregelungen** der T-RVO einhalten. Die Vorgaben zum **Mindesturlaub** und zur **Arbeitszeit** gelten erst ab einer Auftragsdauer von **mehr als zwei Monaten**.

Maßgeblich für die Berechnung ist die **vereinbarte** Auftragsdauer. Fehlt eine entsprechende Vereinbarung, ist die Auftragsdauer vom Bundesauftraggeber zu **schätzen**. Entscheidend ist der Zeitraum bis zur Fertigstellung des Auftrags. Liegen mehrere Auftragsabschnitte zeitlich auseinander, sind diese zu addieren.

3.1.6 Wie kann die zeitlich befristete Gewährung der Arbeitsbedingungen rechtlich umgesetzt werden?

Das BTTG enthält keine Aussagen zur arbeitsvertraglichen Umsetzung der Arbeitgeberpflicht zur zeitlich befristeten Gewährung der in der jeweiligen T-RVO festgesetzten Arbeitsbedingungen.

Gewährt er den Arbeitnehmern bestimmte Vorteile wie etwa die Arbeitsbedingungen aus der T-RVO, ohne klarzustellen, dass dies freiwillig und nur vorübergehend geschieht, droht die Gefahr, dass daraus ein dauerhafter Anspruch entsteht (sog. „**betriebliche Übung**“). Der Arbeitnehmer, der die Leistung immer wieder bekommen hat, darf irgendwann darauf vertrauen, dass er sie auch in Zukunft dauerhaft erhalten wird. Der Arbeitgeber wäre dann gebunden und könnte die Vorteile nicht mehr einfach streichen.

Um das zu vermeiden, ist es sicherer, von Anfang an klar zu vereinbaren, dass die Arbeitsbedingungen aus der T-RVO im Rahmen des Bundesauftrags nur für eine bestimmte Zeit gelten. Sinnvoll wäre es daher, zwei Grenzen vertraglich zu kombinieren, und zwar

- einen festen Zeitraum („Zeitbefristung“, z. B. bis zu einem bestimmten Datum) und
- ein bestimmtes Ziel oder einen Zweck („Zweckbefristung“, z.B. bis eine bestimmte Aufgabe erledigt ist).

Auf diese Weise bleibt die ohnehin gesetzlich befristete Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung der T-RVO-Arbeitsbedingungen zeitlich begrenzt und wird nicht ungewollt zu einer dauerhaften Verpflichtung.

3.1.7 Gibt es Einschränkungen bei der Geltendmachung der Ansprüche aus der T-RVO?

Der Arbeitnehmer kann auf seine Ansprüche aus der einschlägigen T-RVO nicht verzichten. Ein Verzicht ist nur zulässig, wenn die Tarifvertragsparteien dies billigen oder der Verzicht im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs erfolgt.

Zudem können die Ansprüche allein aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer diese lange Zeit nicht geltend gemacht hat und der Arbeitgeber darauf vertraut, dass dies auch weiterhin so bleibt, nicht untergehen.

Ausschlussfristen für die Geltendmachung der Ansprüche können überdies nur in dem der T-RVO zugrundeliegenden Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien vereinbart werden. Eine gesetzliche Mindestfrist besteht nicht.

3.2 Welche Informationspflicht obliegt dem Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmer, die Arbeitsbedingungen nach einer einschlägigen T-RVO beanspruchen können, **spätestens am 15. Tag des Folgemonats** nach ihrem ersten Einsatz im öffentlichen Bundesauftrag über ihre Ansprüche zu informieren. Die Information kann schriftlich oder in Textform erfolgen.

Es ist geplant, dass die Bundesauftraggeber den Auftragnehmern entsprechende Vordrucke für die Erfüllung der Informationspflicht zur Verfügung stellen.

3.3 Was beinhaltet das Tariftreueversprechen?

3.3.1 Welche Verpflichtungserklärung muss der Auftragnehmer abgeben?

Auftragnehmer, die einen Bundesauftrag im Anwendungsbereich des BTTG annehmen, müssen eine **Tariftreuerklärung** abgeben. Darin haben sie sich gegenüber dem Bundesauftraggeber zu verpflichten, ihren anspruchsberechtigten Arbeitnehmern zumindest die in der jeweils **einschlägigen T-RVO vorgegebenen Arbeitsbedingungen** zu gewähren.

Der Tariftreue dürfen sich Auftragnehmer nicht durch den Einsatz von Nachunternehmern oder Verleihern entziehen. Sie müssen sich daher weiterhin verpflichten, auch im Fall des **Nachunternehmereinsatzes** von den Unternehmen zu **verlangen** und durch **geeignete Maßnahmen** sicherzustellen, dass diese gegenüber ihren Arbeitnehmern ihren Pflichten aus den jeweils einschlägigen T-RVO nachkommen. Dem Auftragnehmer obliegt somit eine sogenannte **Sicherstellungspflicht** dafür, dass seine Nachunternehmer die für sie einschlägige T-RVO anwenden. Dies umfasst auch die Pflicht sicherzustellen, dass die Nachunternehmer ihre eigenen Arbeitnehmer über Ansprüche aus der T-RVO rechtzeitig informieren (vgl. dazu Teil 1, Pkt. 3.2).

Der Auftragnehmer kann der **Sicherstellungspflicht** insbesondere dadurch nachkommen, dass er sich von dem Nachunternehmer bzw. Verleiher das **Zertifikat** einer der in den Vergabeordnungen genannten **Präqualifizierungsstelle** vorlegen lässt (vgl. dazu Teil 1, Pkt. 3.3.2 a)).

Die Tariftreueerklärung ist eine **Ausführungsbedingung** des öffentlichen Bundesauftrags. Sie muss mit der Angebotsabgabe bei jedem neuen Vergabeverfahren erklärt werden.

Hinweis

Gibt es für eine Branche **keine einschlägige T-RVO**, läuft das Tariftreueversprechen faktisch leer. Es gelten dann lediglich die ohnehin bestehenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen. Es ist jedoch zu erwarten, dass der Bundesauftraggeber von jedem Auftragnehmer dennoch generell die Abgabe einer Verpflichtungserklärung zur Tariftreue verlangt.

3.3.2 Welchen Nachweis- und Dokumentationspflichten unterliegt der Auftragnehmer?

Der Auftragnehmer hat durch **geeignete Unterlagen** zu **dokumentieren**, dass er das Tariftreueversprechen einhält. Die Unterlagen sind auf Aufforderung der Prüfstelle, der sogenannten Prüfstelle Bundestariftreue, **vorzulegen**.

Hinweis

Zu den geeigneten Unterlagen zählen beispielsweise Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen. Aus ihnen muss sich nachvollziehbar und glaubhaft ergeben, wie lange der jeweilige Arbeitnehmer an dem Bundesauftrag mitgewirkt hat.

a) Ist eine Befreiung von den Nachweis- und Dokumentationspflichten durch eigene Präqualifizierung möglich?

Erleichterungen von den **Nachweis- und Dokumentationspflichten** gelten für Auftragnehmer, die ein geeignetes **Zertifikat** einer der in den Vergabeverordnungen genannten **Präqualifizierungsstellen** vorlegen können. Ein solches Zertifikat können Auftragnehmer (sowie Nachunternehmer oder Verleiher) erlangen, wenn sie nachweisen können, dass sie ihren Arbeitnehmern mindestens die Arbeitsbedingungen der einschlägigen T-RVO gewähren. Zertifizierte Auftragnehmer sind von den Nachweis- und Dokumentationspflichten befreit.

Präqualifizierungsstellen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e.V. und die gemeinsame verzeichnisführende Stelle der Industrie- und Handelskammern. Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens der Zertifikatserteilung sowie die Anforderungen an die Eignung des Zertifikats kann das BMAS per Rechtsverordnung festlegen.

Bei einem **tarifgebundenen Auftragnehmer** kann es für das Erlangen eines solches Zertifikats grundsätzlich genügen, dass ihm die **Mitgliedschaft** in der Arbeitgeberorganisation (z.B. Fachverband, Innung) bescheinigt wird, deren tarifvertragliche Regelungen der T-RVO zugrunde liegen, die für ihn einschlägig ist.

Hinweis

Tarifgebundene Auftragnehmer können ein solches Zertifikat selbst dann erhalten, wenn der Tarifvertrag, an den sie gebunden sind, im Vergleich zur einschlägigen T-RVO **ungünstigere** Regelungen für den Arbeitnehmer vorsieht. In diesem Fall wird das Zertifikat mit „**Ausweis der Abweichung**“ ausgestellt.

b) Ist eine Befreiung von den Nachweis- und Dokumentationspflichten durch Präqualifizierung des Nachunternehmers möglich?

Der Auftragnehmer, der auch für die Tariftreue der von ihm eingesetzten Nachunternehmer einzustehen hat, kann seiner **Sicherstellungspflicht** gegenüber diesen Unternehmen (vgl. dazu Teil 1, Pkt. 3.3.1) dadurch erfüllen, dass er sich von dem Nachunternehmen oder von dem von ihm oder dem Nachunternehmen beauftragten Verleiher das **Zertifikat** der Präqualifizierungsstelle vorlegen lässt. Denkbar wäre es auch, von den beauftragten Nachunternehmern und Verleihern eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Tariftreue zu verlangen bzw. von diesen Informationen über die eingesetzten Arbeitnehmer und deren Vergütung anzufordern.

3.4 Was bedeutet die Nachunternehmerhaftung?

Der Auftragnehmer, der zur Ausführung des Bau- oder Dienstleistungsauftrags einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Leistungen beauftragt hat, haftet für die Erfüllung der Zahlungspflicht nach dem BTTG dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers wie ein **selbstschuldnerischer Bürge**.

Das bedeutet, dass er dafür einzustehen hat, dass die Nachunternehmer ihren Arbeitnehmern gegenüber ihrer Pflicht zur Entlohnung nach den für diese einschlägigen T-RVO nachkommen. Maßgeblich sind dabei alle in diesen T-RVO festgelegten **Vergütungsregelungen**, nicht aber weitere dort geregelte Arbeitsbedingungen. Die Haftung ist auf den **Nettoentgeltanspruch**, das heißt das Bruttoentgelt nach der jeweils einschlägigen T-RVO abzüglich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, beschränkt.

Hinweis

Innerhalb einer Nachunternehmerkette können verschiedene - branchenspezifische -T-RVO, und damit differenzierte Arbeitsbedingungen, gelten.

Die Hauptunternehmerhaftung ist **verschuldensunabhängig**. Sie kann dem Grunde nach nicht ausgeschlossen werden, ausnahmsweise aber entfallen, wenn der Auftragnehmer die Einhaltung der Tariftreue durch einen **zertifizierten** Nachunternehmer bzw. Verleiher nachweisen kann, über deren Vermögen kein Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Durch die Nachunternehmerhaftung hat jeder Arbeitnehmer in der Subunternehmerkette das Recht, sich im Fall der Zahlungssäumigkeit bzw. bei Zahlungsdifferenzen des eigenen Arbeitgebers an jedes auftraggebende Unternehmen in der Subunternehmerkette zu wenden.

Beispiel:

Die für die MüllerPlus GbR beauftragt für die Erfüllung des 4-monatigen Auftrags im Bundesministerium für Gesundheit die MeierMinus OHG. Diese gibt den Auftrag an die Inso GbR weiter. Die für die Branche der Spar GbR maßgebliche T-RVO setzt für die Arbeitnehmer ein Stundenentgelt von 15,00 Euro pro Stunde fest. Ihren Arbeitnehmern, die die Spar GbR zur Erledigung des Bundesauftrags einsetzt, zahlt sie über die vier Monate hinweg jedoch nur 12,50 Euro brutto und damit 2,50 Euro pro Stunde zu wenig.

Die betroffenen Arbeitnehmer der Spar GbR haben zunächst einen Differenzlohnanspruch gegen ihren eigenen Arbeitgeber (Spar GbR). Diese ist aber zahlungsunfähig geworden. Sie können daher direkt die MüllerPlus GbR (Auftragnehmerin) wie einen selbstschuldnerischen Bürgen in Anspruch nehmen. Sie müssen sich vorab nicht erst durch die ganze Auftragskette klagen und auch kein Verschulden der MüllerPlus GbR nachweisen. Die MüllerPlus GbR haftet in Höhe des Nettoentgelts der betroffenen Arbeitnehmer. Zudem können ihr vergaberechtliche Folgen drohen.

Anders wäre dies nur, wenn die MüllerPlus GbR für die eingesetzten Nachunternehmer eine gültige Zertifizierung nach dem BTTG nachweisen könnte und über die Spar GbR kein Insolvenzverfahren eröffnet wäre. Dann wäre die Spar GbR insolvent, würde die Befreiungswirkung der Zertifizierung nicht greifen und die MüllerPlus GbR müsste trotz Zertifikat weiter haften.

4. Wer kontrolliert die Einhaltung des Bundestariftreuegesetzes?

Die Einhaltung des Tariftreueversprechens und der Informationspflichten nach dem BTTG werden von der neu errichteten **Prüfstelle Bundestariftreue** überwacht. Sie ist bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelt und wird anlassbezogen tätig, wenn **hinreichende Anhaltspunkte** für das Vorliegen eines Verstoßes vorliegen, insbesondere aufgrund von Mitteilungen seitens des Bundesauftraggebers oder nach Hinweisen von Arbeitnehmern und Dritten.

Hinweis

Zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher sind bezüglich ihrer Tariftreueverpflichtung nicht von anlassbezogenen Kontrollen der Prüfstelle Bundestariftreue ausgenommen, d.h. sie müssen die Kontrollen trotzdem dulden.

5. Welche Sanktionen drohen bei Verstößen?

Verstöße gegen das BTTG kann die Prüfstelle Bundestariftreue durch Erlass eines Verwaltungsaktes feststellen. Voraussetzung dafür ist ein **vorsätzlicher** oder **fahrlässiger** Verstoß des

- Arbeitgebers in **erheblichem Maße** gegen seine Pflicht zur Gewährung der Arbeitsbedingungen aus der einschlägigen T-RVO oder seine Informationspflichten,
- Auftragnehmers gegen seine
 - **Sicherstellungspflicht** gegenüber Nachunternehmern,
 - **Nachweispflicht** zur Einhaltung der Tariftreue.

Der Verwaltungsakt kann nach erfolglosem Widerspruchsverfahren mit der Anfechtungsklage angegriffen werden. Wird ein Verstoß unanfechtbar festgestellt, kann der Auftragnehmer unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit für maximal drei Jahre von Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

Für den Fall eines solchen **unanfechtbaren Verstoßes** verlangt das Gesetz vom Bundesauftraggeber die **Vereinbarung zivilrechtlicher Sanktionen** mit dem Auftragnehmer in Form einer Vertragsstrafe in Höhe von

- bis zu 1 Prozent des Auftragswertes pro Verstoß und
- maximal 10 Prozent bei mehreren Verstößen.

Zudem kann eine **fristlose Kündigung** des öffentlichen Bundesauftrags erfolgen.

Hinweis

Auftragnehmern ist zu raten sicherzustellen, dass sie etwaige Verpflichtungen, denen sie im Rahmen der öffentlichen Vergabe des Bundes unterliegen, an ihre Nachunternehmer weitergeben und deren Einhaltung auch bei diesen (stichprobenartig) überprüfen.

Verstöße gegen das BTG können nur innerhalb von **drei Jahren** nach dem Ende der Leistungspflicht festgestellt werden.

6. Wie lange gilt eine T-RVO?

Die in einer T-RVO festgesetzten Arbeitsbedingungen gelten so lange, bis das BMAS sie aufhebt. Auf die Geltungsdauer des der T-RVO zugrundeliegenden Tarifvertrags kommt es insoweit nicht an (vgl. dazu auch Teil 2, Pkt. 4.).

II. Das T-RVO-Verfahren

1. Welche formalen Anforderungen gelten beim Verfahren zum Erlass einer T-RVO?

1.1 Wer sind die Antragsberechtigten?

Die T-RVO wird vom BMAS erlassen. Voraussetzung dafür ist ein **Antrag einer Tarifvertragspartei**, das heißt einer Gewerkschaft *oder* eines Arbeitgeberverbandes. Eine gemeinsame Antragstellung ist nicht erforderlich. Der Antrag muss auf einen bestimmten **Tarifvertrag** Bezug nehmen und einen **räumlichen Geltungsbereich** benennen. Ziel ist es, die in diesem Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen (z. B. Mindestlohn, Arbeitszeit, Urlaub) per T-RVO für die **Ausführung des öffentlichen Bundesauftrags** verbindlich zu machen. Der Antrag muss nicht begründet werden. Er ist an keine inhaltlichen Voraussetzungen geknüpft.

Liegen Anträge einer Branche mit **unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereichen** (z. B. ein Antrag für Nordrhein-Westfalen und einer für Brandenburg) vor, werden die jeweiligen Arbeitsbedingungen in **einer einheitlichen T-RVO** zusammengefasst.

1.2 Wie geht das Anhörungsverfahren vonstatten?

Bevor das BMAS die T-RVO erlässt, ist ein **formelles Anhörungsverfahren** durchzuführen. Dafür wird der Entwurf der T-RVO im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe läuft eine **Frist von drei Wochen**, innerhalb derer schriftliche Stellungnahmen zum Antrag abgegeben werden können. Zur Stellungnahme berechtigt sind insbesondere

- die von der Rechtsverordnung betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (bzw. deren Vertretungen),
- die Tarifvertragsparteien des der Rechtsverordnung zugrundeliegenden Tarifvertrags,

- die Tarifvertragsparteien konkurrierender Tarifverträge,
- die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (z. B. BDA, DGB).

1.3 Wie erfolgt der Erlass der T-RVO?

Nach Ablauf der dreiwöchigen Stellungnahmefrist und nach **Würdigung der eingegangenen Stellungnahmen** (sowie ggf. der Empfehlung der Clearingstelle) erlässt das BMAS die T-RVO, es sei denn, ein öffentliches Interesse an deren Erlass ist ausnahmsweise nicht gegeben.

Im Fall der erstmaligen Antragstellung einer Branche auf Erlass einer T-RVO hat das BMAS diese im Benehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie zu erlassen. Die T-RVO wird im **Bundesgesetzblatt** verkündet und auf den **Internetseiten des BMAS** eingestellt. Überdies werden Beginn und Ende der T-RVO im Tarifregister des BMAS eingetragen.

Hinweis

Mit Erlass der T-RVO werden die in ihr festgesetzten Arbeitsbedingungen für die in ihren Geltungsbereich fallenden Auftragnehmer bzw. beauftragten Nachunternehmer oder Verleiher eines öffentlichen Bundesauftrags verbindlich.

2. Was passiert im Fall konkurrierender Anträge innerhalb einer Branche?

Überschneiden sich die räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiche **mehrerer Anträge** (z. B. ein Antrag bundesweit und einer nur für Hamburg) und sind die zugrunde liegenden Tarifverträge **nicht inhaltsgleich**, hat das BMAS eine Auswahlentscheidung zu treffen. Es hat dabei die Arbeitsbedingungen desjenigen Tarifvertrags festzusetzen, der sich als der „**repräsentativere**“ erweist. Maßgeblich sind dabei die eingegangenen **Stellungnahmen** (vgl. dazu Teil 2, Pkt. 1.2) sowie die **Empfehlung der sogenannten Clearingstelle**, einem beim BMAS angesiedelten paritätisch besetzten Gremium, das auf Verlangen der zur Stellungnahme Berechtigten angerufen werden kann.

Die Clearingstelle gibt Empfehlungen dazu ab, ob und mit welchem Inhalt die T-RVO erlassen werden soll. Diese Vorschläge sind für das BMAS jedoch nicht bindend.

3. Wann kann ein erneuter Antrag gestellt werden?

Ist eine T-RVO bereits erlassen, kann für einen **anderen Tarifvertrag** mit sich **überschneidendem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich** frühestens **sechs Monate** nach Verkündung der bestehenden T-RVO ein neuer Antrag einer konkurrierenden Tarifvertragspartei gestellt werden. In diesem Fall gelten die Verfahrensschritte der Antragstellung, Anhörung und Clearingstellen-Empfehlung entsprechend.

4. Wann kommt es zu Änderungen der T-RVO?

Werden die in der T-RVO verbindlich gemachten Arbeitsbedingungen durch einen Nachfolgetarifvertrag derselben Tarifvertragsparteien geändert, macht das BMAS die Änderungen im

Bundesanzeiger bekannt. Eine erneute Antragstellung einer Tarifvertragspartei ist dafür nicht nötig.

Neue Regelungsgegenstände eines (Nachfolge-)Tarifvertrags, die bislang nicht Gegenstand der T-RVO waren, können auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch **Erlass einer Änderungsverordnung** verbindlich gemacht werden. Auch hier gelten die Verfahrensregelungen wie bei einem Erstantrag.

Die geänderte T-RVO wird im Anschluss im **Bundesgesetzblatt** verkündet.

Hinweis

Die Geltungsdauer der T-RVO richtet sich regelmäßig nicht nach der Laufzeit des zugrundeliegenden Tarifvertrags bzw. endet nicht automatisch mit dessen Beendigung. Es kann daher wegen eines eventuell fehlenden zeitlichen Gleichlaufs zwischen Änderung, Aufhebung und einer möglichen Neubeantragung einer T-RVO in der jeweiligen Branche zu Abweichungen zwischen dem neuen Tarifvertrag und der alten T-RVO kommen.

Das Praxis Arbeitsrecht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Praxis Arbeitsrecht ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen und Fachverbände.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer

Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:

Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Anton-Wilhelm-Amo-Straße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH) besteht aus den Zentralfachverbänden des deutschen Handwerks und ihnen nahestehenden Organisationen. Unter dem Dach des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) vertritt der UDH die gemeinsamen fachlichen, beruflichen, wirtschaftspolitischen und kulturellen Belange der ihm angehörenden Mitgliedsverbände. Als Vereinigung der Arbeitgeberverbände im Handwerk bündelt er deren sozialpolitischen Belange. Mehr unter www.zdh.de