



Foto: www.arni-online.de

Praxis Arbeitsrecht

Bundestariftreuegesetz – Was ist arbeitsrechtlich zu beachten? - Kurzübersicht -

Seit dem 1. Mai 2026 gilt das neue Bundestariftreuegesetz. Es regelt, dass Betriebe, die öffentliche Aufträge des Bundes ausführen möchten, ihren Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen tarifvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Das kann auch dann gelten, wenn der Betrieb selbst nicht tarifgebunden ist.

Dieses Merkblatt erläutert, wann das Gesetz greift, welche Pflichten sich daraus für Handwerksbetriebe ergeben und worauf sie sowohl als Auftragnehmer als auch in der Funktion als Nachunternehmer im Vergabeverfahren des Bundes besonders achten sollten.

Berlin, August 2026

Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
udh-tarifpolitik@zdh.de

I. Praktische Anwendungsfragen rund um das Bundestariftreuegesetz

1. Einleitung

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. Für wen gilt das Gesetz?

Das BTTG gilt für Auftragnehmer, die im Rahmen eines Vergabeverfahrens des Bundes **Bau- und Dienstleistungsaufträge** sowie Konzessionen des **Bundes**¹ in **Deutschland** ausführen.

Voraussetzungen

Das Gesetz greift, wenn

- der Auftragswert über 50.000 Euro netto liegt und
- der Auftraggeber der Bund ist, also zum Beispiel eine Bundesbehörde oder eine bundesunmittelbare Körperschaft.

Nicht erfasst sind

- reine Lieferaufträge, also Warenlieferungen ohne Dienstleistungsanteil,
- Aufträge der Bundeswehr bis Ende 2032,
- Verteidigungs- oder sicherheitsspezifische Aufträge,
- Aufträge unter 100.000 Euro von Sicherheitsbehörden.

Ebenfalls nicht erfasst sind sogenannte Altaufträge, also Verträge, die bereits vor dem 1. Mai 2026 mit dem Bund abgeschlossen wurden. Auch Aufträge von Städten, Landkreisen oder privaten Kunden fallen nicht unter das BTTG.

Beispiel:

Ein Handwerksbetrieb erhält von einer Bundesbehörde einen Auftrag über 75.000 Euro netto für Renovierungsarbeiten in einem Verwaltungsgebäude des Bundes. Der Auftrag fällt grundsätzlich unter das BTTG. Erhält derselbe Betrieb dagegen einen Auftrag von einer Stadt oder einem privaten Kunden, gilt das BTTG dafür nicht.

¹ Zur besseren Lesbarkeit ist im Folgenden nur von Aufträgen die Rede. Konzessionen des Bundes sind dabei stets mit umfasst.

3. Was bedeutet das Gesetz für den Auftragnehmer?

Erhält ein Betrieb im Rahmen einer Bundesvergabe den Zuschlag für einen Auftrag über 50.000 Euro, muss er seinen Arbeitnehmern²² solange und soweit er sie zur Ausführung dieses Bundesauftrags einsetzt, bestimmte Arbeitsbedingungen gewähren.

4. Wo sind die maßgeblichen Arbeitsbedingungen geregelt?

Die maßgeblichen Arbeitsbedingungen werden vom **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** in einer **Tariftreue-Rechtsverordnung (T-RVO)** für einzelne Branchen festgelegt. Grundlage dafür sind bestimmte Regelungen aus einem Branchentarifvertrag. Diese Regelungen werden durch eine T-RVO, die das BMAS erlässt, für alle Auftragnehmer der jeweiligen Branche verbindlich, **soweit und solange** sie einen entsprechenden Bundesauftrag ausführen. Es handelt sich dabei um **Mindestarbeitsbedingungen**, die nicht unterschritten werden dürfen.

Auch nicht tarifgebundene Betriebe müssen diese Vorgaben bei der Ausführung eines Bundesauftrags einhalten.

Beispiel:

Ein Handwerksbetrieb setzt drei Monteure für die Ausführung eines Bundesauftrags ein. Für die Zeit dieses Einsatzes müssen für diese Arbeitnehmer die nach der einschlägigen T-RVO vorgegebenen Arbeitsbedingungen eingehalten werden.

Sind die Arbeitsbedingungen einer Branche in **mehreren regionalen Tarifverträgen** geregelt, werden diese vom BMAS in einer **gemeinsamen T-RVO** zusammengefasst.

Hinweis

Die T-RVO wird im Bundesgesetzblatt verkündet und auf den Internetseiten des BMAS (www.bmas.de) veröffentlicht.

5. Was kann in einer T-RVO geregelt werden?

Eine T-RVO kann insbesondere folgende Punkte regeln:

- Entlohnung einschließlich Lohn, Zulagen, Zuschlägen und Überstundenzuschlägen,
- bezahlten Mindestjahresurlaub,
- Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen.

Ob und welche tariflichen Regelungen in eine T-RVO übernommen werden, wird auf Initiative einer Tarifvertragspartei in einem **gesonderten Antrags- und Ordnungsverfahren**, das durch das BMAS koordiniert wird, entschieden. Das BMAS darf die jeweiligen Tarifregelungen dabei nur **unverändert** in die T-RVO übernehmen.

²² Die in diesem Merkblatt verwendeten Personenbezeichnungen gelten unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten.

Die Arbeitsbedingungen aus einer T-RVO gelten für den einzelnen Arbeitnehmer **nur befristet** und **nur insoweit**, wie er tatsächlich für die Ausführung eines Bundesauftrags eingesetzt wird. Ob das im konkreten Einzelfall so ist, muss der Auftragnehmer jeweils anhand der tatsächlichen Tätigkeit des eingesetzten Arbeitnehmers prüfen.

Hinweis

Es kann deshalb sinnvoll sein, mit dem Arbeitnehmer klar zu vereinbaren, dass diese Bedingungen nur befristet und nur zum Zweck der Leistungserbringung im Bundesauftrag gelten, etwa durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer **kombinierten Zweck- und Zeitbefristung**. So kann vermieden werden, dass durch unbefristete, anlassfreie und wiederholte Anwendung der T-RVO-Arbeitsbedingungen der Eindruck entsteht, diese seien dauerhaft geschuldet und der Arbeitnehmer hätte auch außerhalb des Bundesauftrags einen Anspruch darauf.

Die Arbeitsbedingungen nach der T-RVO sind **verbindliche Mindeststandards**. Sie gehen anderen gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Bestimmungen vor, **soweit und solange** der Arbeitnehmer im Bundesauftrag tätig ist. Günstigere Regelungen bleiben aufgrund des arbeitsrechtlichen **Günstigkeitsprinzips** anwendbar.

Für Tätigkeiten außerhalb des Bundesauftrags gelten weiterhin die üblichen gesetzlichen sowie tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Regelungen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet an drei Tagen in der Woche an einem Bundesauftrag und an zwei Tagen für private Kunden. Für die Einsätze im Bundesauftrag gelten die einschlägigen Mindestarbeitsbedingungen der T-RVO. Für die anderen Tätigkeit gelten die sonst üblichen gesetzlichen sowie arbeits- bzw. tarifvertraglichen Regelungen.

6. Welches ist für den Betrieb die einschlägige T-RVO?

Welche T-RVO **einschlägig** ist, richtet sich nach dem **fachlichen, persönlichen und räumlichen Geltungsbereich des Branchentarifvertrags**, auf dem die jeweilige T-RVO beruht.

Der Bund legt nicht fest und prüft nicht für den Auftragnehmer, welche T-RVO im Einzelfall gilt. Der Betrieb muss dies vielmehr selbst anhand des der T-RVO zugrunde liegenden Tarifvertrags ermitteln.

7. Was gilt, wenn es in der Branche (noch) keine T-RVO gibt?

Gibt es für eine Branche (noch) keine T-RVO, läuft die Tariftreueverpflichtung ins Leere. Der Auftragnehmer muss dann nur die ohnehin geltenden gesetzlichen sowie arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten Bedingungen einhalten. Es ist jedoch damit zu rechnen, dass der Bundesauftraggeber trotzdem eine Tariftreueerklärung verlangen wird.

Beispiel:

Ein Dienstleistungsbetrieb bewirbt sich auf einen Bundesauftrag. Für seine Branche ist noch keine T-RVO erlassen worden. Aus dem BTTG entstehen für den Betrieb in diesem Fall keine zusätzlichen

inhaltlichen Arbeitsbedingungen. Eine Tariftreueerklärung kann im Vergabeverfahren vom Bundesauftraggeber dennoch verlangt werden.

8. Welche Pflichten haben Arbeitgeber bei der Bundesvergabe?

Das BTTG sieht für Auftragnehmer mehrere Pflichten vor.

8.1 Was ist in der Tariftreueerklärung zu erklären?

Der Auftragnehmer muss bereits bei der Angebotsabgabe eine **Tariftreueerklärung** abgeben. Darin verpflichtet er sich, den im Bundesauftrag eingesetzten Arbeitnehmern die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die in der für seine Branche **einschlägigen T-RVO** festgelegt sind.

Beispiel:

Ein Handwerksbetrieb gibt ein Angebot für einen Bundesauftrag ab. Vorab muss er prüfen, welcher Branchentarifvertrag für seinen Betrieb fachlich und räumlich einschlägig ist. Auf dieser Grundlage muss er eigenständig bestimmen, welche T-RVO für ihn maßgeblich ist.

8.2 Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern

Der Auftragnehmer muss seine Arbeitnehmer **spätestens am 15. Tag des Folgemonats** nach deren erstem Einsatz im Bundesauftrag über ihre Ansprüche aus der einschlägigen T-RVO informieren. Dies kann schriftlich oder in Textform geschehen. Es ist geplant, dass die Bundesauftraggeber entsprechende Vordrucke zur Verfügung stellen.

Beispiel:

Setzt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer am 10. November mit der Arbeit in einem Bundesauftrag ein, muss er ihn spätestens bis zum 15. Dezember über seine Ansprüche aus der einschlägigen T-RVO informieren.

8.3 Was gilt bei einer Auftragsdauer von weniger als zwei Monaten?

Dauert der Auftrag **weniger als zwei Monate**, muss der Auftragnehmer nur die **Entgeltregelungen** der T-RVO einhalten. Die Vorgaben zu Mindesturlaub, Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten und Pausen gelten erst bei einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten.

Beispiel:

Ein Betrieb übernimmt einen sechswöchigen Bundesauftrag. In diesem Fall sind die Entgeltregelungen der T-RVO zu beachten. Die übrigen Vorgaben der T-RVO zu Urlaub, Arbeitszeit, Ruhezeiten und Pausen greifen dagegen noch nicht.

8.4 Nachweis- und Dokumentationspflichten

Der Auftragnehmer muss durch geeignete Unterlagen **dokumentieren**, dass er die Tariftreue einhält. Dazu zählen insbesondere

- Lohnabrechnungen,
- Arbeitszeitaufzeichnungen,
- Arbeitsverträge.

Auf Anforderung der **Prüfstelle Bundestariftreue**, die bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelt ist, müssen diese Unterlagen vorgelegt werden.

Von diesen Nachweispflichten befreit sind Auftragnehmer, die ein **Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle** vorlegen können, aus dem hervorgeht, dass sie ihren eingesetzten Arbeitnehmern mindestens die Arbeitsbedingungen der einschlägigen T-RVO gewähren. Für tarifgebundene Betriebe kann dafür unter Umständen bereits die Bescheinigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ausreichen.

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.

8.5 Welche Pflichten bestehen beim Einsatz von Nachunternehmern und Zeitarbeitsfirmen?

Setzt der Auftragnehmer Nachunternehmer oder Zeitarbeitsfirmen zur Erledigung des Bundesauftrags ein, trifft ihn eine **Sicherstellungspflicht**. Das bedeutet, dass er von diesen Unternehmen verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen muss, dass auch sie ihren zur Ausführung des Bundesauftrags eingesetzten Arbeitnehmern die Arbeitsbedingungen gewähren, die für ihre jeweilige Branche in einer T-RVO festgelegt sind.

Legt der Nachunternehmer ein **Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle** vor, ist der Auftragnehmer von der Nachweispflicht und der Haftung befreit.

Beispiel:

Ein Generalunternehmer beauftragt für einen Teil der Arbeiten einen Nachunternehmer. Dann muss er sicherstellen, dass auch dort die einschlägigen T-RVO-Bedingungen eingehalten werden. Legt der Nachunternehmer ein entsprechendes Zertifikat vor, entlastet das den Generalunternehmer.

9. Was bedeutet die Nachunternehmerhaftung?

Der Auftragnehmer haftet für die Entgeltzahlungspflichten der in der Nachunternehmerkette eingesetzten Nachunternehmer wie ein **selbstschuldnerischer Bürge**. Diese sogenannte **Nachunternehmerhaftung** bedeutet, dass der Auftragnehmer dafür einstehen muss, dass Nachunternehmer ihren Arbeitnehmern das nach der einschlägigen T-RVO geschuldete Entgelt zahlen.

Kommt der Nachunternehmer dieser Pflicht nicht nach, können dessen Arbeitnehmer ihre Entgeltforderungen unmittelbar gegenüber dem beauftragenden Auftragnehmer geltend machen. Die Haftung ist auf das **Nettoentgelt** begrenzt. Sie entfällt nur dann, wenn sich der Auftragnehmer vom

Nachunternehmer ein **Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle** hat vorlegen lassen und der Nachunternehmer **nicht insolvent** ist.

Beispiel:

Ein Nachunternehmer zahlt seinen Arbeitnehmern im Rahmen eines Bundesauftrags nicht das geschuldete Entgelt. Die betroffenen Arbeitnehmer können sich in diesem Fall unter Umständen direkt an den beauftragenden Auftragnehmer wenden. Für diesen ist es daher in der betrieblichen Praxis besonders wichtig, Zertifikate rechtzeitig anzufordern und vertragliche Absicherungen vorzusehen.

10. Kontrolle und Sanktionen

Die **Prüfstelle Bundestariftreue** überwacht die Einhaltung der Pflichten nach dem BTTG. Sie ist bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelt und wird tätig, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das BTTG vorliegen, zum Beispiel durch Hinweise von Arbeitnehmern oder Meldungen des Bundesauftraggebers.

Bei **vorsätzlichen oder fahrlässigen** Verstößen, etwa bei

- Nichtgewährung der T-RVO-Bedingungen,
- Verletzung der Informationspflicht,
- Verletzung der Sicherstellungspflicht,

können folgende Sanktionen drohen:

- Vertragsstrafe von bis zu 1 Prozent des Auftragswerts pro Verstoß, insgesamt höchstens 10 Prozent bei mehreren Verstößen,
- fristlose Kündigung des Auftrags,
- nach Unanfechtbarkeit der Feststellung des Verstoßes Ausschluss von Vergabeverfahren für bis zu drei Jahre.

Verstöße können nur innerhalb von **drei Jahren** nach Ende der Leistungspflicht verfolgt werden.

II. Handlungsempfehlungen – Was sollten Betriebe jetzt tun?

Handwerksbetriebe, die sich um Bundesaufträge bemühen, sollten sich frühzeitig organisatorisch darauf einstellen, um Fehler im Vergabeverfahren und bei der späteren Ausführung besser zu vermeiden. Besonders wichtig sind die folgenden Schritte:

- ☒ **Prüfen**, ob regelmäßig Bundesaufträge über 50.000 Euro angestrebt werden.
- ☒ **Beobachten**, ob für die eigene Branche eine T-RVO erlassen wurde, insbesondere durch Veröffentlichungen im Bundesgesetzblatt, auf www.bmas.de.
- ☒ **Rechtzeitig klären**, welche T-RVO für die Branche und den Betriebssitz einschlägig wäre.

- ☒ **Tariftreueerklärung** für neue Vergabeverfahren bereithalten.
- ☒ **Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle** beantragen, um von Nachweis- und Dokumentationspflichten befreit zu sein.
- ☒ Bei **Einsatz von Nachunternehmern** deren Zertifikate einfordern und sie vertraglich zur Einhaltung der T-RVO verpflichten.
- ☒ **Intern dokumentieren**, welche Arbeitnehmer in welchem Umfang an Bundesaufträgen arbeiten, zum Beispiel über Lohnabrechnungen und Stundennachweise.
- ☒ **Arbeitsvertraglich vorsorgen**: Klar regeln, dass die T-RVO-Bedingungen nur befristet für die Dauer des Bundesauftrags gelten. Eine klare Zeit- und Zweckbefristung kann helfen, ungewollte dauerhafte Ansprüche der Arbeitnehmer auf Grundlage einer „betrieblichen Übung“ zu vermeiden.

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