

# Als Treuebonus einen Auftrag

Bärbel Bas verfolgt mit dem Bundestariftreuegesetz die Absicht, Unternehmen, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen, bei der Auftragsvergabe den Rücken zu stärken.



Was bislang auf regionalen Ebenen für viel Unmut sorgte, gilt nun bundesweit: Mit dem am 1. Mai 2026 in Kraft getretenen Bundestariftreuegesetz ist erstmals eine bundesweite Tariftreuregelung für Bundesvergaben in Deutschland implementiert worden. Was auf Unternehmen zukommt und wie sie sich gezielt vorbereiten können.

Von Thomas Block und Claudia Wiesinger

● Das Bundestariftreuegesetz (BTTG) verpflichtet Unternehmen, die öffentliche Aufträge des Bundes ausführen, ihren Beschäftigten tarifvertragliche Arbeitsbedingungen zu gewähren, auch wenn sie selbst nicht an tarifliche Vorgaben gebunden sind. Das politische Ziel ist schnell erklärt und klingt logisch: kein Lohndumping mit Steuergeld!

Unternehmen sollen Bundesaufträge künftig nur erhalten, wenn sie den zur Ausführung eingesetzten Beschäftigten tarifvertragliche Mindestarbeitsbedingungen gewähren. Für die Praxis bedeutet das: Das BTTG ist ein neuer arbeitsrechtlicher Mindeststandard-Mechanismus mit Individualansprüchen der Beschäftigten und vergaberechtlichen Sanktionen – inklusive

Auswirkungen auf Subunternehmerketten und Arbeitnehmerüberlassung. Der Teufel liegt leider wie immer im Detail und vor allem trifft die gut klingende Theorie wieder einmal auf die harte Praxis.

## Was ist neu?

Bundesweite Tariftreue zusätzlich zu Länderregelungen: Viele Bundesländer kennen Tariftreue- oder Vergabemindestlohnregelungen bereits seit Jahren. Neu ist, dass nun auch der Bund als Auftraggeber bundeseinheitlich Tariftreue als Ausführungsbedingung verankert. Landes- und kommunale Tariftreuregelungen werden dadurch nicht verdrängt, sondern gelten für ihre jeweiligen Vergaben weiter.

Tariftreue ohne Tarifbindung – aber mit Tariftreueversprechen: Das Gesetz verlangt weder den Beitritt zu einem Arbeitgeberverband noch den Abschluss eines Haustarifvertrags. Stattdessen muss der Bieter im Vergabeverfahren ein Tariftreueversprechen abgeben und darin erklären, dass für die Auftragsausführung die einschlägig festgesetzten tariflichen Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden.

Zweistufiges Wirkprinzip: Arbeitsrechtliche Relevanz hat dann ein zweiter Schritt: Konkrete Mindestarbeitsbedingungen entstehen erst, wenn für eine Branche eine Rechtsverordnung (Tariftreue-VO) erlassen ist. Mit Inkrafttreten des BTTG gibt es eine solche Verordnung bisher zwar nicht, dennoch greift die Pflicht, ein Tariftreueversprechen abzugeben, soweit dies im Rahmen des Vergabeverfahrens gefordert wird, schon jetzt.

## Auswirkungen für Unternehmen

Die Bundestariftreue ist vergaberechtlich kein Eignungskriterium, sondern eine Ausführungsbedingung nach §§ 128 Abs. 2, 129 Abs. 1 GWB. Im Rahmen des Vergabeverfahrens kommt es also nicht zu Vorabprüfungen, ob der Bieter seine Arbeitnehmenden zu den Bedingungen eines bestimmten Tarifvertrags beschäftigt. Auch erfolgt keine Einschränkung von Vergaben auf Unternehmen, die ihre Arbeitnehmenden generell zu Tarifbedingungen beschäftigen oder gar nach § 3 Abs. 1 TVG an einen Tarifvertrag gebunden sind.

Für Bieter bedeutet das: kein vorgelagerter „Tarifbindungsnachweis“ bei Angebotsabgabe, aber klare Pflicht zur Einhaltung der Mindestbedingungen während der gesamten Auftragsausführung – und damit auch schon bei der Berechnung der Angebotspreise.

## Welche Aufträge sind betroffen?

Vom BTTG betroffen sind insbesondere öffentliche Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen des Bundes ab einem Schwellenwert von 50.000 Euro, mit Leistungsort in Deutschland, soweit der Auftrag einem förmlichen Vergabeverfahren nach VgV/VOB/A unterliegt. Im Unterschied zu den meisten Landestariftreuegesetzen differenziert das BTTG beim

Schwellenwert nicht nach Auftragsarten. Keine Anwendung findet das BTTG für reine Lieferaufträge und sogenannte Direktaufträge. Ebenso gilt das BTTG nicht, wenn Bundesauftraggeber selbst als Bieter/Auftragnehmer in Landes- oder Kommunalvergaben auftreten und dort Landestariftreuegesetze Anwendung finden sollen.

Die Herausnahme von Lieferaufträgen aus dem Anwendungsbereich macht typengemischten Aufträgen, die verschiedene Leistungsarten kombinieren, erforderlich. Bei solchen Aufträgen erfolgt die Einordnung nach § 110 GWB: Maßgeblich ist, welcher Auftragsart der Hauptgegenstand zuzuordnen ist. Bei gemischten Beschaffungen ist daher frühzeitig zu prüfen, ob der Liefer- oder der Dienstleistungsanteil wertmäßig überwiegt – das Ergebnis entscheidet über die Anwendbarkeit des BTTG.

## Der Auftragsgegenstandsbezug begrenzt die Reichweite

Das Tariftreueversprechen verpflichtet den Auftragnehmer bei der Auftragsausführung nur, soweit und solange ein Arbeitnehmender zur Ausführung des öffentlichen Auftrags eingesetzt wird (§ 128 Abs. 2 Satz 1 GWB in Verbindung mit § 127 Abs. 3 GWB). Die Tariftreuepflicht erstreckt sich daher nicht auf die gesamte Belegschaft des Bieters.

Ferner umfasst das Tariftreueversprechen, dass der Bieter auch von seinen Nachunternehmern und Verleihern verlangen muss, ihrerseits Tariftreue einzuhalten und diese Pflicht an weitere Unterauftragnehmer und Verleiher weiterzugeben.

Das BTTG gibt die geltenden Tarifbedingungen nicht selbst gesetzlich vor. Damit ein Bieter tatsächlich verpflichtet ist, „tariftreu“ auszuführen, müssen die Arbeitsbedingungen eines einschlägigen Tarifvertrags durch die Tariftreue-VO des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) verbindlich gemacht worden sein. Bestehen in einer Branche keine Tarifstrukturen, greift die Tariftreue daher praktisch nicht.

Zu beachten ist auch: Die Vergabestelle benennt eine konkret einschlägige Tariftreue-VO in den Vergabeunterlagen nicht; sie verlangt lediglich abstrakt das Tariftreueversprechen. Daher muss jeder Bieter eine konkret geltende Verordnung selbst kennen und auch einhalten.

**Der Teufel steckt wie immer im Detail und die gut klingende Theorie trifft wieder einmal auf die harte Praxis.**

Das BTG folgt damit der Systematik des Tarifrechts: Auftragnehmer treffen die Verpflichtungen des Tarifvertrags, an den sie bei Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nach § 3 Abs. 1 TVG gebunden wären.

## Welche Mindestarbeitsbedingungen sind betroffen?

Die verbindlichen Arbeitsbedingungen können – je nach Verordnung – insbesondere betreffen:

- Entlohnung (inklusive Zulagen und Zuschläge, Arbeitszeitkonten)
- bezahlten Mindestjahresurlaub
- Höchstarbeitszeiten
- Mindestruhezeiten und Ruhepausen
- Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen (beschränkt für Aufträge, deren Auftragsdauer zwei Monate übersteigt (§ 5 Abs. 1 Satz 4 BTG)).

Das BTG verlangt nicht nur eine wirtschaftliche Gleichwertigkeit, sondern die in der Verordnung konkret festgesetzten (tarifbasierten) Arbeitsbedingungen sind inhaltlich einzuhalten; sie bilden den Mindeststandard, von dem nur zugunsten der Beschäftigten abgewichen werden darf.

## Individualanspruch, Informationspflicht und Nachunternehmerhaftung

**Individualanspruch:** Beschäftigte, die zur Auftragsausführung eingesetzt werden, erhalten einen eigenen gesetzlichen Anspruch, die festgesetzten Arbeitsbedingungen einzuklagen, auch wenn ihr Arbeitsvertrag etwas anderes vorsieht und auch wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist.

**Informationspflicht:** Arbeitgeber müssen die zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmenden und Leiharbeitnehmenden in Textform darüber informieren, dass sie einen Tarifreue-Anspruch haben (§ 4 Abs. 3 BTG). Die Information muss dem betroffenen Beschäftigten spätestens am 15. Tag des Folgemonats nach seinem ersten Einsatz am öffentlichen Auftrag zugehen. Unterbleibt die Information, kann sich der Arbeitgeber nach § 242 BGB gegenüber dem Anspruch nicht auf eine tarifvertragliche Ausschlussfrist berufen; zudem kann die Verletzung der Informationspflicht vergaberechtlich sanktioniert werden.



DR. THOMAS BLOCK, MBA, ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei act legal und berät Unternehmen in komplexen wirtschaftsrechtlichen Angelegenheiten, insbesondere in schwierigen Verhandlungs- und Streitsituationen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht.



CLAUDIA WIESINGER ist Fachanwältin für Arbeitsrecht bei act legal und berät Unternehmen im arbeitsrechtlichen Tagesgeschäft, bei Fragen der unternehmerischen Mitbestimmung und bei komplexen Tariffragen.

**Praxistipp:** Aus Praktikabilitätsgründen empfiehlt sich eine Vorab-Information aller potenziell für den Auftrag einzusetzenden Arbeitnehmenden. Der Bundesauftraggeber stellt hierfür Vordrucke bereit.

## Nachunternehmerhaftung

Der Auftragnehmer haftet gegenüber den Arbeitnehmenden seiner Nachunternehmer und Verleiher wie ein selbstschuldnerischer Bürge – sogenannte „echte Generalunternehmerhaftung“. Eine Ausnahme gilt, wenn der Nachunternehmer oder Verleiher nach § 10

BTG zertifiziert ist: In diesem Fall entfällt die Haftung, solange über dessen Vermögen nicht das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.

## Kontrolle und Sanktionen

Neu geschaffene Prüfstelle ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Sie wird ausschließlich anlassbezogen tätig – anlasslose Stichprobenkontrollen führt sie nicht durch. Das vertragsrechtliche Sanktionsregime umfasst folgende Instrumente (§§ 11, 13, 14 BTG):

- Vertragsstrafe: bis zu 1 Prozent pro Verstoß, bei mehreren Verstößen bis zu 10 Prozent des Auftragswerts
- Außerordentliche Kündigung laufender Verträge bei erheblichen Verstößen
- Vergaberechtlicher Ausschluss: Unanfechtbar festgestellte Verstöße berechtigen auch weitere Auftraggeber, das Unternehmen von Vergabeverfahren auszuschließen – unabhängig von der Anwendbarkeit des BTG für das jeweilige Verfahren und auch für Vergabestellen der Länder und Kommunen. Der Ausschluss ist auf maximal drei Jahre begrenzt; Selbstreinigungsmaßnahmen nach § 125 GWB bleiben möglich.

Der Nachweis der Einhaltung der Vorgaben kann weitgehend über die ohnehin von einem Arbeitgeber zu erstellende Dokumentation, insbesondere Lohnabrechnung und Arbeitszeiterfassung, erfolgen. Aus den Unterlagen muss sich ergeben, in welchem Umfang die Beschäftigten an der für den öffentlichen Auftraggeber erbrachten Leistung mitgewirkt haben.

Arbeitgeber können sich oder auch ihre Nachunternehmer von einer Präqualifizierungsstelle bescheinigen lassen, dass sie ihren Arbeitnehmenden mindestens die Arbeitsbedingungen der einschlägigen Tarifreue-VO gewähren. Zertifizierte Arbeitgeber sind von den Nachweispflichten des § 9 BTG befreit.

## Was Unternehmen jetzt konkret tun sollten

Das Tarifreuegesetz ist in Kraft. Auch wenn die Konkretisierung durch gesonderte Tarifreue-Verordnungen noch fehlt, entsteht für Bieter bei Bundesaufträgen sofort Handlungsbedarf bei Prozessen, Angebotsstrategie, Subunternehmer-Compliance und Dokumentation. Die wichtigsten Schritte auf einen Blick:

### **Durchführung eines Betroffenheits-Checks, im Rahmen dessen folgende Fragen überprüft werden sollten:**

Erfolgt ein Bieten auf Bundesaufträge? Welche Leistungsarten und welche Schwellen sind betroffen? Bei Misch-aufträgen: Überwiegt der Liefer- oder der Dienstleistungsanteil (§ 110 GWB)? Welche Teile der Leistungskette (Subunternehmer, Verleiher) würden eingesetzt und wo sitzen/arbeiten deren Beschäftigte?

### **Erstellung einer Tariflandkarte**

Dies beinhaltet die Identifikation der für die Tätigkeiten/Standorte des Unternehmens jeweils wahrscheinlich einschlägigen Branchentarifverträge. Die konkrete Belastungswirkung hängt maßgeblich davon ab, wann und für welche Branchen Verordnungen erlassen werden. Ein fortlaufendes Monitoring (Legal/HR/Procurement) ist ein echter Wettbewerbsvorteil: Wer früh weiß, welche Mindestbedingungen kommen, kann Angebote realistischer kalkulieren und Nachunternehmerbeziehungen frühzeitig stabil aufsetzen.

Wichtig: Anknüpfungspunkt ist der Betriebssitz – nicht der Auftragsort. Wo es keine repräsentativen Branchentarifverträge gibt, ist faktisch keine Tariftreue-VO zu erwarten.

### **Definition des Auftragsmodus**

Hier gilt es, auftragsbezogene HR-/Payroll-Prozesse zu definieren, das heißt festzulegen, wie für die Dauer der Auftragsausführung Entgelt/Urlaub/Arbeitszeit auf ein (künftiges) Tarifminimum angehoben werden können, ohne das Gesamtvergütungssystem dauerhaft umzustellen. Als Instrumente hierfür kommen zum Beispiel projektbezogene Zulagen oder Arbeitszeitregelungen mit sauberer Dokumentation in Betracht.

### **Risiko „Ausland/Remote“:**

#### **Saubere Abgrenzung der Leistungsorte**

Das BTTG gilt nur für Leistungen innerhalb Deutschlands. Gerade im IT-, Backoffice- und Digitalisierungsumfeld sind Leistungsanteile schnell remote. Leistungsbestandteile, die ausschließlich im EU-Ausland erbracht werden, sollten daher sauber abgegrenzt werden (Leistungsbeschreibung, Projektorganisation, Einsatznachweise) und Unterauftragnehmer versus Zulieferer klar de-

finiert werden, um Kettenverantwortung gezielt steuern zu können.

### **Umsetzung der Informationspflichten**

Zur fristgerechten Erfüllung der Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmenden muss frühzeitig ein entsprechender Prozess implementiert werden. Hier bietet sich die Nutzung von Vordrucken der Bundesauftraggeber an. Empfehlenswert ist eine Vorab-Information zu Auftragsbeginn.

### **Absicherung der Subunternehmer-Compliance**

Da Tariftreue entlang der gesamten Leistungskette wirkt, müssen Tariftreueklauseln in Subunternehmerverträgen verankert werden. Diese Verträge sollten Regelungen zu Weitergabepflichten, Mitwirkung an Nachweisen, Audit-/Auskunftsrechte und Rechtsfolgen bei Verstößen enthalten. Zu empfehlen ist hier die Erstellung pragmatischer Dokumentenpakete mit Muster-Erklärungen, Nachweislisten und Ansprechpartnern.

### **Prüfung des Zertifizierungsstatus von Nachunternehmern**

Zertifizierte Nachunternehmer entlasten das Unternehmen von Nachweispflichten und begrenzen deren Bürgenhaftung auf den Insolvenzfall. Daher sollte das Vorliegen von Zertifizierungen ebenso geprüft werden wie die Frage, ob und wann eine eigene Zertifizierung nach § 10 BTTG sinnvoll ist.

### **Monitoring**

Die konkrete Belastungswirkung hängt maßgeblich davon ab, wann und für welche Branchen Tariftreue-Verordnungen erlassen werden. Ein fortlaufendes Monitoring der Entwicklungen und Verordnungserlasse (Legal/HR/Procurement) ist essenziell, um Angebote realistischer kalkulieren und Nachunternehmerbeziehungen frühzeitig stabil aufsetzen zu können.

### **Kommunikation und Schulung**

Bid-/Tender-Teams, Projektleiter und HR/Payroll müssen gezielt geschult werden. Besonderer Fokus sollte dabei liegen auf:

- wann das Tariftreueversprechen abzugeben ist;
- welche Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmenden bestehen und welche Fristen gelten;

- was bei Subunternehmern und Verleihern vertraglich zwingend zu regeln ist und
- welche „Red Flags“ den Auftrag gefährden: Untertarif-Bezahlung, fehlende Nachweise, Auslandsleistung.

## **Welche Gestaltungsoptionen bleiben für Unternehmen?**

Strategisch: Das BTTG schafft einen zusätzlichen Kosten- und Nachweisfaktor. Unternehmen können aktiv Bundesaufträge adressieren und Prozesse auf Tariftreue ausrichten – oder selektiv nur dort bieten, wo tarifliche Mindeststandards ohnehin schon eingehalten werden oder leicht projektbezogen abbildbar sind.

Tarifpolitisch: Die Zertifizierungsoption nach § 10 BTTG macht die klassische Tarifbindung attraktiver als bisher, gleichwohl nimmt sie Flexibilität. Mit bloßem Tarifbindungsnachweis erhalten tarifgebundene Arbeitgeber das Zertifikat und sind von Nachweispflichten befreit.

Organisatorisch: Gestaltungshebel liegen in der Personaleinsatzplanung: stabile Projektteams mit klarer Zuordnung erleichtern Nachweise; klare Zeiterfassung sichert auftragsbezogene Mindeststandards ab; „graue“ Misch-Einsätze, die im Streitfall nicht mehr trennbar sind, sollten vermieden werden.

Make-or-Buy: Subunternehmer schaffen Kapazitäten, importieren aber auch Tariftreue-Risiken. Je nach Branche kann es sinnvoll sein, kritische Leistungsteile mit hohem Arbeitskostenanteil eher in-house zu halten oder Subunternehmer nur mit nachgewiesenem Tariftreue-Reifegrad beziehungsweise einer vorhandenen Zertifizierung einzusetzen.

## **Fazit: Früh reagieren**

Unternehmen, die Bundesaufträge im Blick haben, sollten die geforderte Tariftreue jetzt als Managementthema behandeln: arbeitsrechtlich wegen Individualansprüchen und Vergütungs-/Arbeitszeitstandards, vergaberechtlich wegen Ausschluss-/Kündigungs-/Vertragsstrafenrisiken – und europarechtlich wegen der sensiblen Vorgaben bei grenzüberschreitenden Konstellationen. Wer erst reagiert, wenn die Prüfstelle anklopft, hat wertvolle Zeit und Geld verloren. ■