

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen

(Tariftreuegesetz)

A. Problem und Ziel

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sind wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Das Gesetz hat die Möglichkeiten erweitert, die Breitenwirkung von Tarifverträgen zu vergrößern und damit ihre Ordnungswirkung zu stärken. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz wurde erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet. Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen hat auch der Umstand, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben. Dies gilt insbesondere für Lohnkostenvorteile durch untertarifliche Vergütung.

Daneben ist eine breite Einbindung der Beschäftigten auf betriebspartnerschaftlicher Ebene wesentliche Voraussetzung für eine starke Sozialpartnerschaft. Betriebsratswahlen sind Ausdruck gelebter Demokratie auf betrieblicher Ebene. Sie ebnen den Weg für die Einbeziehung der Interessen der Beschäftigten an Entscheidungen des Arbeitgebers. Sowohl die einzelnen Beschäftigten als auch ihre jeweiligen Betriebe profitieren von einer starken Mitbestimmung. Eine hohe Wahlbeteiligung ist damit ein Zeichen für eine lebendige betriebliche Demokratie und stärkt zugleich die Legitimation des Betriebsrats.

Mit der zunehmenden Digitalisierung im beruflichen wie im privaten Lebensumfeld wächst generell die Erwartung, Handlungen in digitaler Form vornehmen zu können. Es wird daher vermehrt der Wunsch geäußert, Betriebsräte nicht nur vor Ort an der Urne oder per Briefwahl, sondern auch online zu wählen. Generationen, die unter dem Eindruck der Digitalisierung aufgewachsen und schon früh mit verschiedensten Formen von Technik in Berührung gekommen sind, weisen eine besondere Affinität zu Online-Anwendungen auf. Mit der

damit verbundenen Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitsbedingungen geht auch einher, dass viele Beschäftigte ihre Arbeitsaufgaben auch digital außerhalb des Betriebes wahrnehmen und an den Wahltagen den Betrieb nicht zur Stimmabgabe aufsuchen. Die Möglichkeit zur Online-Stimmabgabe kann daher zur Steigerung der Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen – insbesondere auch unter jüngeren Beschäftigten – beitragen.

Eine breite Einbindung der Beschäftigten auf betriebpartnerschaftlicher Ebene setzt zudem voraus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Recht auf Gründung von Betriebsräten ausüben und Betriebsräte ungehindert arbeiten können. Dennoch versuchen Arbeitgeber in manchen Betrieben, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern und die Arbeit von Betriebsräten zu behindern. Ziel ist es, die Zahl der Behinderungen von Betriebsratswahlen und Betriebsratstätigkeit zu reduzieren.

B. Lösung

Mit dem Bundestariftreugesetz wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird.

Ein Bundestariftreugesetz soll die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigen. Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten wird eingeschränkt. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen.

Eine Erprobung von Online-Betriebsratswahlen stellt ein weiteres Element zur Erreichung des Ziels dar, Betriebsratswahlen vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung zukunftsgerecht auszugestalten. Im Rahmen der Erprobung von Online-Betriebsratswahlen soll bei den zwischen dem 1. März und 31. Mai 2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen in Betrieben, in denen bereits ein Betriebsrat besteht, die Möglichkeit geschaffen werden, die Stimme alternativ auch elektronisch abgeben zu können (Onlinewahl). Die Onlinewahl soll dabei als weitere Option neben den bestehenden Formen der Stimmabgabe (Urnenwahl und Briefwahl) stattfinden können. Die Entscheidung über die Eröffnung der Onlinewahl im jeweiligen Betrieb soll vom Betriebsrat und dem Arbeitgeber getroffen werden. Die abschließende Entscheidung über die Nutzung der Onlinewahl trifft der für die Durchführung der Betriebsratswahl verantwortliche Wahlvorstand. Mit der Eröffnung der anstehenden regelmäßigen Betriebsratswahlen in 2026 auch für eine Onlinewahl soll der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und den damit einhergehenden im Wandel befindlichen Arbeitsgewohnheiten Rechnung getragen werden.

Um den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats sowie den Schutz der Betriebsratstätigkeit weiter zu verbessern, werden Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder künftig nicht nur auf Antrag (Antragsdelikt), sondern von Amts wegen verfolgt (Offizialdelikt).

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von rund 556 818 Euro wegen des hierfür zu veranschlagenden Stellenmehrbedarfs des BMAS von einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der

Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Für die Einrichtung einer Website belaufen sich die Kosten einmalig auf rund 150 000 Euro und jährlich rund 84 000 Euro.

Für die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von 15 Planstellen und Stellen für die Prüfstelle sowie damit verbundene Mehrausgaben von rund 2,4 Millionen Euro jährlich. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom Bund erstattet.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz entstehen Mehrausgaben in Höhe von rund 7 Millionen Euro im Jahr 2025. In den Folgejahren entstehen Mehrausgaben in Höhe von jeweils rund 700.000 Euro; im Jahr 2026 ist ein weiterer Mehrbedarf in Höhe von rund 500.000 Euro möglich.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den unter E.3 ausgewiesenen Erfüllungsaufwand.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine Änderung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Höhe von rund 700 000 Euro.

Es entstehen Bürokratiekosten aus Informationspflichten in Höhe von jährlich rund 700 000 Euro.

Der jährliche Erfüllungsaufwand von rund 700 000 Euro stellt ein „In“ im Sinne der „One in, one out“-Regel dar, welches durch das Gesetz zur Transformation des Vergaberechts vom [...] kompensiert wird.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,9 Millionen Euro, der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 7,1 Millionen Euro.

F. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere nicht bezifferbare Kosten. Es ist davon auszugehen, dass diese in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung durch den Bundesauftraggeber ausgeglichen werden.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes und weitere Maßnahmen

(Tariftreuegesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat [mit Zustimmung des Bundesrates] das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes

(Bundestariftreuegesetz – BTTG)

Inhaltsübersicht

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Tariftreueversprechen
- § 4 Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- § 5 Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung
- § 6 Clearingstelle; Verordnungsermächtigung
- § 7 Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen
- § 8 Kontrollen; Verordnungsermächtigung
- § 9 Nachweispflicht
- § 10 Präqualifizierungsverfahren
- § 11 Zivilrechtliche Sanktionen
- § 12 Nachunternehmerhaftung
- § 13 Feststellung von Verstößen
- § 14 Fakultativer Ausschlussgrund
- § 15 Gerichtsstand
- § 16 Übergangsregelung

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 14 ab einem geschätzten Auftragswert oder Vertragswert von 25 000 Euro ohne Umsatzsteuer für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge im Sinne der §§ 103 Absatz 1 bis 4, 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sowie für die Vergabe und Ausführung von Konzessionen im Sinne von § 105 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

1. durch den Bund;
2. durch öffentliche Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Beteiligung überwiegend verwaltet oder die sonstige Finanzierung überwiegend gewährt hat oder über die Leitung überwiegend die Aufsicht ausübt oder die Mitglieder des zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organs überwiegend bestimmt hat;
3. durch Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund auf sie einen beherrschenden Einfluss ausübt; ein beherrschender Einfluss liegt vor, wenn der Bund unmittelbar oder mittelbar die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Auftraggebers besitzt oder über die Mehrheit der mit den Anteilen des Auftraggebers verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Auftraggebers bestellen kann;
4. durch Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Mittel überwiegend bewilligt hat;
5. im Rahmen der Organleihe für den Bund;
6. durch Auftraggeber im Sinne von § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, die nach den Nummern 2 bis 5 dem Bund zuzurechnen und bei entsprechender Anwendung der Nummern 2 bis 5 gleichzeitig einem Land zuzurechnen sind.

Der Auftragswert nach Satz 1 ist im jeweiligen Anwendungsbereich entsprechend § 3 der Vergabeverordnung, § 2 der Sektorenverordnung oder § 3 der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit zu schätzen. Der Vertragswert nach Satz 1 ist entsprechend § 2 der Konzessionsvergabeverordnung zu schätzen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund.

(3) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 14 nur, soweit die jeweilige Leistung zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

(4) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Teils 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorsieht.

(5) Liegt der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge oder Konzessionen unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte, so gilt dieses Gesetz nur, soweit die betroffenen Auftraggeber oder Konzessionsgeber durch die Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte oder durch Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A zur Durchführung eines Vergabeverfahrens verpflichtet sind. § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt für Vergabeverfahren nach Satz 1 entsprechend.

(6) Auf Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist dieses Gesetz entsprechend anwendbar.

(7) Sollen öffentliche Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Bundesländer oder anderer Staaten vergeben werden, ist mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes anzustreben. Kommt eine Einigung nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden. Die Erfolglosigkeit der Bemühungen ist zu dokumentieren.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Bundesauftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen der öffentlichen Aufträge, Rahmenvereinbarungen und Konzessionen, die in den Anwendungsbereich nach § 1 fallen.

(2) Auftragnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftragnehmer und Konzessionsnehmer der Bundesauftraggeber.

§ 3

Tariftreueversprechen

(1) Bundesauftraggeber geben einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren muss, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 festsetzt.

(2) Bundesauftraggeber geben dem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllen. Nicht als Nachunternehmer gelten unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne von § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3 in Verbindung mit Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt.

Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der diese in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die einschlägigen, in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzt und dabei mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 fallen, hat der Verleiher mindestens die in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

(2) Ein Verzicht auf Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach Absatz 1 ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von Ansprüchen nach Absatz 1 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung der Ansprüche nach Absatz 1 können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 5 zugrundeliegenden Tarifvertrag geregelt werden.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die sie im Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 zur Leistungserbringung einsetzen, spätestens am 15. des auf den Tag der ersten Tätigkeit in Ausführung des Auftrags oder der Konzession folgenden Monats schriftlich oder in Textform darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Auftragnehmern einen Vordruck für die Erfüllung der Pflicht nach Satz 1 zur Verfügung.

Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung

(1) Auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen geltenden Arbeitsbedingungen eines von der Antragstellerin mit einer Gewerkschaft beziehungsweise einer Vereinigung von Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrags fest, es sei denn ein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung ist ausnahmsweise nicht gegeben. Arbeitsbedingungen nach Satz 1 sind

1. die Entlohnung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie
3. die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Der Verordnungsgeber hat bei seiner Entscheidung im Rahmen einer Gesamtabwägung die Stellungnahmen nach Absatz 4 und die Empfehlungen nach § 6 Absatz 2 zu berücksichtigen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Rechtsverordnung, die Arbeitsbedingungen welcher Tarifverträge für Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher mit Sitz im Ausland räumlich einschlägig sind.

(2) Eine Rechtsverordnung soll die geltenden Arbeitsbedingungen für eine Branche enthalten. Die von einer Rechtsverordnung erfassten Arbeitsbedingungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet.

(3) Liegen Anträgen nach Absatz 1 Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften mit sich überschneidenden Geltungsbereichen zugrunde, setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeitsbedingungen des repräsentativeren Tarifvertrags in einer Rechtsverordnung nach Berücksichtigung der Stellungnahmen nach Absatz 4 und der Empfehlungen nach § 6 Absatz 2 fest. § 7 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist entsprechend anzuwenden. Eine Vereinigung von Arbeitgebern ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl der von den tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigten und in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitzuteilen. Eine Gewerkschaft ist verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl ihrer in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder mitzuteilen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt den Antragstellerinnen eine einheitliche Frist zur Auskunftserteilung. Kommt eine Antragstellerin ihrer Mitteilungsobliegenheit nach den Sätzen 3 und 4 nicht fristgerecht nach, wird ihr Antrag abgelehnt.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Parteien der Tarifverträge, für die Anträge nach Absatz 1 gestellt wurden, sowie den Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 des Tarifvertragsgesetzes Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. In der Stellungnahme kann die Empfehlung der Clearingstelle nach § 6 Absatz 2 verlangt werden.

(5) Hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen, kann ein Antrag nach Absatz 1 für einen Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich der Rechtsverordnung überschneidet, erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung gestellt werden. Absatz 4 ist bei einem Antrag nach Satz 1 entsprechend anzuwenden.

(6) Werden die in einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 festgesetzten Arbeitsbedingungen durch einen anderen Tarifvertrag derselben Tarifvertragsparteien geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die geänderten Arbeitsbedingungen im Bundesanzeiger bekannt.

(7) Eine nach dieser Vorschrift erlassene Rechtsverordnung gilt, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 7 aufhebt.

§ 6

Clearingstelle; Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Clearingstelle, die aus je drei Vertreterinnen beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach § 12 des Tarifvertragsgesetzes besteht.

(2) Die Clearingstelle gibt auf Verlangen der zur Stellungnahme Berechtigten nach § 5 Absatz 4 Satz 2 eine Empfehlung darüber ab, ob und mit welchem Inhalt eine Rechtsverordnung nach § 5 erlassen werden soll.

(3) Ein Beschluss über eine Empfehlung der Clearingstelle kommt mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zustande. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande, kann die Clearingstelle mehrere Empfehlungen abgeben.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Errichtung der Clearingstelle, die Bestellung ihrer Mitglieder und die Beschlussfassung durch die Clearingstelle zu regeln.

§ 7

Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit

1. ein Antrag auf Festsetzung von Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags überschneidet, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, und
2. der Tarifvertrag, der Gegenstand des Antrags ist, nach § 5 Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 4 als der repräsentativere Tarifvertrag festgestellt wird.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann eine Rechtsverordnung aufheben, soweit die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

§ 8

Kontrollen; Verordnungsermächtigung

(1) Es wird eine Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet; dadurch entstehende Kosten werden ihr vom Bund erstattet.

(2) Die Prüfstelle Bundestariftreue kontrolliert stichprobenartig, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen nach § 3 wahrt und ein Arbeitgeber seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllt.

(3) Die Prüfstelle Bundestariftreue kann von den Bundesauftraggebern eine Aufstellung über von diesen vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen verlangen. Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle gemäß Absatz 2 erforderlich sind. Die Prüfstelle Bundestariftreue teilt den Bundesauftraggebern das Ergebnis ihrer Kontrollen mit und spricht eine Handlungsempfehlung aus.

(4) Liegen der Prüfstelle Bundestariftreue hinreichende Anhaltspunkte, insbesondere auf Grund von Hinweisen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie sonstiger Dritter, für einen Verstoß eines Auftragnehmers gegen die Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 3 oder für einen Verstoß eines Arbeitgebers gegen die Einhaltung seiner Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 vor, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 2 durchzuführen. Die Bundesauftraggeber teilen der Prüfstelle Bundestariftreue Anhaltspunkte nach Satz 1 unverzüglich mit.

(5) Die Bundesauftraggeber sowie die Prüfstelle Bundestariftreue dürfen personenbezogene Daten verarbeiten, soweit dieses zum Zweck der Kontrolle nach Absatz 2 erforderlich sind. Dies umfasst auch die Übermittlung der für die Kontrolle erforderlichen personenbezogenen Daten zwischen den Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestariftreue. An Dritte dürfen personenbezogene Daten übermittelt werden, soweit diese mit der Kontrolle nach Absatz 2 beauftragt werden. Dritte sind dazu zu verpflichten, die übermittelten Daten ausschließlich zum Zweck der Kontrolle nach Absatz 2 zu verarbeiten und Verschwiegenheit über die im Rahmen der Beauftragung erlangten Sachverhalte zu wahren. Die Bundesauftraggeber weisen die Bieter im Rahmen des Vergabeverfahrens darauf hin, dass die mit der Auftrags- oder Konzessionsausführung befassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beginn der Ausführung über die Möglichkeit solcher Kontrollen zu benachrichtigen und über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gemäß den Bestimmungen des Datenschutzrechts zu informieren sind.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, die Organisation, die Aufgaben, die Art der Durchführung der Kontrollen und die vertraglich durch die Bundesauftraggeber zu vereinbarenden Kontrollrechte der Prüfstelle Bundestariftreue durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen.

§ 9

Nachweispflicht

(1) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass der Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen nach § 3 einhält und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen.

(2) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass sie ihre Pflicht nach § 4 Absatz 1 erfüllen und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen.

§ 10

Präqualifizierungsverfahren

(1) Die Pflichten zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 9 gelten nicht für Auftragnehmer, deren Nachunternehmer und von einem Auftragnehmer oder von einem Nachunternehmer beauftragte Verleiher, wenn diese jeweils ein geeignetes Zertifikat einer der in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen vorlegen. Das Zertifikat muss nachweisen, dass der Auftragnehmer, der Nachunternehmer oder der Verleiher seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens Arbeitsbedingungen einer für die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 gewährt.

(2) Ein Auftragnehmer kann sein Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat nach Absatz 1 vorlegen lässt. Die Präqualifizierung nach Absatz 1 lässt das Kontrollrecht in § 8 Absatz 4 unberührt.

§ 11

Zivilrechtliche Sanktionen

(1) Der Bundesauftraggeber vereinbart mit dem Auftragnehmer eine angemessene Vertragsstrafe, die verwirkt ist, wenn

1. der Auftragnehmer das nach § 3 abgegebene Tariftreueversprechen schuldhaft verletzt oder
2. der Auftragnehmer seine Pflicht nach § 9 schuldhaft verletzt.

(2) Der Bundesauftraggeber vereinbart mit dem Auftragnehmer für Fälle des Absatzes 1 ein Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Auftragsverhältnisses.

§ 12

Nachunternehmerhaftung

Ein Auftragnehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Erfüllung der Zahlungspflicht nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Die Entlohnung nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 umfasst für die Haftung des Auftragnehmers im Sinne des Satzes 1 nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer auszuzahlen ist (Nettoentgelt). Die Haftung nach Satz 1 entfällt, soweit und solange der Auftragnehmer die Einhaltung der einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 durch den Nachunternehmer oder den von diesem beauftragten Verleiher mittels einer Präqualifizierung nach § 10 Satz 1 nachweist und wenn nicht über das Vermögen des Nachunternehmers oder eines von diesem beauftragten Verleihers das Insolvenzverfahren eröffnet ist.

§ 13

Feststellung von Verstößen

(1) Die Prüfstelle Bundestariftreue stellt durch Verwaltungsakt einen Verstoß fest, wenn

1. ein Arbeitgeber in erheblichem Maße gegen seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 oder 3 verstoßen hat,
2. ein Auftragnehmer in erheblichem Maße
 - a) gegen seine Pflicht gemäß § 3 Absatz 2 verstoßen hat oder
 - b) gegen seine Pflicht nach § 9 verstoßen hat.

(2) Die Feststellung eines Verstoßes nach Absatz 1 erfolgt nur, wenn der Verstoß durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten einer natürlichen Person verursacht wurde, das dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zuzurechnen ist. Ein Zurechnungszusammenhang im Sinne des Satzes 1 besteht, wenn die natürliche Person als Verantwortliche für die

Leitung des Unternehmens des Arbeitgebers oder Auftragnehmers gehandelt hat, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung gehört.

(3) Die Feststellung eines Verstoßes nach Absatz 1 ist nur zulässig innerhalb von drei Jahren ab dem Ende der Vertragslaufzeit.

(4) Vor Erhebung der Anfechtungsklage sind die Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 in einem Vorverfahren zu überprüfen. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ist auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig.

§ 14

Fakultativer Ausschlussgrund

(1) Auftraggeber nach § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sollen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein Unternehmen zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen, wenn nach § 13 Absatz 1 ein Verstoß unanfechtbar festgestellt wurde. § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt entsprechend.

(2) Wenn ein Unternehmen, bei dem der Ausschlussgrund nach Absatz 1 Satz 1 vorliegt, keine oder keine ausreichenden Selbstreinigungsmaßnahmen nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ergriffen hat, darf es das Unternehmen nicht später als drei Jahre nach dem Zeitpunkt, in dem der Verwaltungsakt im Sinne des Absatzes 1 unanfechtbar ist, von der Teilnahme an Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

§ 15

Gerichtsstand

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Beschäftigung im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach § 4 Absatz 1 oder 3 sowie § 12 und entsprechender Erstattungsansprüche auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben.

§ 16

Übergangsregelung

Dieses Gesetz berührt keine Vergabeverfahren, die Bundesauftraggeber zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits eingeleitet haben.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

In § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes

vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 237) geändert worden ist, wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ die Wörter „und einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.

Artikel 3

Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 6. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 149) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17 wird folgende Nummer 17a eingefügt:
„17a. der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes,“.
2. § 6 Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 14 wird das Wort „oder“ am Ende durch ein Komma ersetzt.
 - b) In Nummer 15 wird der Punkt am Ende durch das Wort „oder“ ersetzt.
 - c) Folgende Nummer 16 wird angefügt:
„16. das Bundestariftreuegesetz.“
3. In § 21 Absatz 1 Satz 5 werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch Artikel 25 des Gesetzes vom 15. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 236) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 124 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„(2) § 21 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, § 98c des Aufenthaltsgesetzes, § 19 des Mindestlohngesetzes, § 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, § 22 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und § 14 des Bundestariftreuegesetzes bleiben unberührt.“
2. § 129 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Aufgrund eines Bundesgesetzes zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen nach Absatz 1 müssen in Vergabeverfahren ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden, wenn in einem vorhergehenden Verfahren zur Vergabe desselben öffentlichen Auftrags oder derselben Konzession keine oder keine geeigneten Angebote abgegeben wurden und die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation durch die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Bundespolizei oder andere Sicherheitskräfte oder in dieser Krisensituation zur Sicherung der Energieversorgung, für die Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens, zum Erhalt der Bauwerksicherheit oder für die Bundesinfrastruktur unmittelbar und zwingend erforderlich ist. Ein Angebot gilt als ungeeignet im Sinne des Satzes 1, wenn es ohne Abänderung den in den Vergabeunterlagen genannten Anforderungen des öffentlichen Bundesauftraggebers offensichtlich nicht entsprechen kann. Eine Abweichung auf Grundlage des Satzes 1 ist in jedem Einzelfall dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vor Zuschlagserteilung schriftlich anzuzeigen und auf Anforderung schriftlich zu begründen.“

3. § 160 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach § 160 Absatz 2 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Ein Unternehmen ist nicht antragsbefugt, soweit es sich auf die Unwirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beruft, wenn die Unwirksamkeit dieser Rechtsverordnung nicht durch rechtskräftigen Beschluss nach § 98 Absatz 4 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes festgestellt ist.“

b) In dem neuen Satz 3 werden die Wörter „Dabei ist darzulegen, dass dem Unternehmen“ ersetzt durch die Wörter „Das Unternehmen hat darzulegen, dass ihm“.

Artikel 5

Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Das Wettbewerbsregistergesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) In das Wettbewerbsregister werden ferner unanfechtbare Verwaltungsakte eingetragen, die nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes erlassen worden sind.“

b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.

2. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 5 werden vor den Wörtern „von der natürlichen Person“ die Wörter „außer in den Fällen des § 2 Absatz 3“ eingefügt.

b) In Nummer 5 Buchstabe d werden die Wörter „gemäß § 2 Absatz 3 Satz 2“ durch die Wörter „gemäß § 2 Absatz 4 Satz 2“ ersetzt.

- c) In Nummer 6 werden nach dem Wort „Sanktion“ die Wörter „oder der Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz“ angefügt.
3. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Strafverfolgungsbehörden“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „sind,“ die Wörter „sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
 - b) In Absatz 3 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „sind,“ die Wörter „und der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
 4. In § 5 Absatz 2 Satz 3 werden nach dem Wort „entspricht,“ die Wörter „oder die nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes zur Durchführung eines Präqualifizierungsverfahrens befugt ist,“ eingefügt.
 5. § 6 Absatz 6 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Behörden“ die Wörter „oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
 - b) In Satz 2 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Behörden“ die Wörter „oder die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
 6. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 3 werden nach dem Wort „Entscheidung“ die Wörter „oder Feststellung“ eingefügt.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Straftat“ das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Ordnungswidrigkeit“ die Wörter „oder der der Eintragung zugrunde liegende Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz“ eingefügt.
 7. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Bußgeldentscheidung“ die Wörter „oder den Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
 - b) In Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach den Wörtern „berufen ist,“ die Wörter „sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes“ eingefügt.
 8. In § 9 Absatz 1 werden nach dem Wort „Behörden,“ die Wörter „der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes,“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 248) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 18 wird folgender § 18a eingefügt:

„§ 18a

Online-Wahl

(1) Für die im Zeitraum vom 1. März 2026 bis 31. Mai 2026 stattfindenden regelmäßigen Betriebsratswahlen nach § 13 Absatz 1 kann der Betriebsrat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für den Wahlvorstand die Möglichkeit eröffnen, die Wahl des Betriebsrats ergänzend zu den bestehenden Möglichkeiten der Stimmabgabe auch im Wege der elektronischen Stimmabgabe durchzuführen (Onlinewahl).

(2) Wird die Möglichkeit der Onlinewahl nach Absatz 1 eröffnet, bestellt der Betriebsrat abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 und § 17a Nummer 1 spätestens 26 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit einen aus fünf Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Der Betriebsrat teilt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Textform mit, dass die Möglichkeit der Onlinewahl in seinem Betrieb eröffnet wurde.

(3) Wird die Wahl auch als Onlinewahl durchgeführt, findet § 14a Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass Wahlvorschläge bis eine Woche vor dem ersten Tag der Stimmabgabe gemacht werden können.

(4) Die für die Betriebsratswahlen geltenden allgemeinen Wahlgrundsätze sind unter Berücksichtigung der technischen Besonderheiten auch bei Onlinewahlen entsprechend zu wahren. Die Onlinewahl darf nur unter Verwendung von Onlinewahlprodukten durchgeführt werden, die nach dem Schutzprofil BSI-CC-PP-0121 des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik zertifiziert sind. Der Wahlvorstand hat bei der Vorbereitung und Durchführung der Onlinewahl mindestens die Anforderungen für hohen Schutzbedarf nach der Technischen Richtlinie TR-03169 des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik zu beachten.

(5) Die Onlinewahl wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales evaluiert. Der neu gewählte Betriebsrat stellt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder einem von diesem Beauftragten die zur Evaluierung notwendigen Informationen und Daten zur Verfügung.

(6) Nähere Bestimmungen zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung der Onlinewahl werden in einer Rechtsverordnung nach § 126 festgelegt; insbesondere:

1. ergänzende Anforderungen an das nach Absatz 4 Satz 2 zu verwendende Onlinewahlprodukt,
2. Vorgaben zur Verhinderung einer doppelten Stimmabgabe,

3. technische und organisatorische Anforderungen, einschließlich Maßgaben zur Anwendung der nach Absatz 4 Satz 3 zu beachtenden Technischen Richtlinie des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik,
 4. Vorgaben für die erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere zur Übermittlung personenbezogener Daten der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber an Betreiber von Onlinewahlprodukten.“
2. Der bisherige § 18a wird § 18b.
 3. § 119 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
 - bb) In den Nummern 1, 2 und 3 werden jeweils nach dem Wort „Seebetriebsrats“ die Wörter „, einer nach § 117 Absatz 2 errichteten Vertretung“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.

Artikel 7

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

§ 6 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst: „Bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge, der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit sowie der Beginn und die Beendigung der verbindlichen Erstreckung von tariflichen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung eingetragen werden.“

Artikel 8

Änderung des Mindestlohngesetzes

In § 19 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

In § 21 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172)

geändert worden ist, werden die Wörter „ab einer Höhe von 30 000 Euro“ durch die Wörter „mit einem geschätzten Auftragswert ab 30 000 Euro ohne Umsatzsteuer“ ersetzt.

Artikel 10

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 5 tritt nach Ablauf des Monats in Kraft, der auf den Tag folgt, an dem das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz das Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestarifreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes festgestellt hat und diese Feststellung im Bundesanzeiger bekannt gemacht hat.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Bundestariftreuegesetz

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sind wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Das Gesetz hat die Möglichkeiten erweitert, die Breitenwirkung von Tarifverträgen zu vergrößern und damit ihre Ordnungswirkung zu stärken. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz wurde erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet. Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen hat auch der Umstand, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil haben. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben.

Mit der Einführung des Bundestariftreuegesetzes wird die Grundlage dafür geschaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährt werden. Tariftreueeregungen, wie sie im Gesetz vorgesehen sind, leisten einen Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie (vgl. BVerfG Beschluss vom 11. Juli 2006 – 1 BvL 4/00). Der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes wird auf diese Weise auf eine faire Grundlage gestellt. Das Bundestariftreuegesetz unterbindet den Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen über die Lohn- und Personalkosten und schützt die Arbeitsplätze bei tarifgebundenen Arbeitgebern. Für tarifgebundene Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren, besteht künftig in Vergabeverfahren des Bundes kein Wettbewerbsnachteil und kein Grund mehr, die eigene Tarifbindung aufzugeben. Spiegelbildlich entfallen für bislang nicht tarifgebundene Arbeitgeber – insbesondere in Branchen, in denen der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes eine hohe Bedeutung zukommt – wirtschaftliche Anreize, von einer Tarifbindung abzusehen. Vielmehr dürften vom Bundestariftreuegesetz Anreize ausgehen, sich generell für eine Tarifbindung zu entscheiden, um durchgehend einheitliche Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft während der Ausführung privater und öffentlicher Aufträge zu ermöglichen. Die guten sozialen Standards der Tarifverträge werden gestützt und das Tarifvertragssystem stabilisiert. Mit den vom Bundestariftreuegesetz ausgehenden Impulsen, originäre Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu begründen, wird zugleich das mitgliedschaftliche Fundament des Tarifvertragssystems als Funktionsbedingung der

Tarifautonomie gestärkt. Schließlich entlastet das Gesetz die Systeme der sozialen Sicherheit, die bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommen werden, und stärkt deren finanzielle Stabilität.

Der Bund verwirklicht mit dem Bundestariftreuegesetz die genannten Ziele im Rahmen des Spielraums, den das europäische und nationale Vergabe- und Entsenderecht eröffnet. Damit geht der Bund mit gutem Beispiel voran und sendet ein wichtiges Signal für gute Arbeitsbedingungen. Er verbessert soziale Rahmenbedingungen durch eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Diese sozial verantwortliche Vergabe ist im Unionsrecht mit den Vergaberichtlinien (EU) 2014/23, 2014/24 und 2014/25 und (EG) 2009/81 sowie im nationalen Recht mit der Vergaberechtsreform im Jahr 2016 verankert. Auch Artikel 9 der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union betont den Vorbildcharakter der öffentlichen Hand bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung von Tarifverträgen.

Online-Betriebsratswahlen

Die betriebliche Mitbestimmung ist eine tragende Säule der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Betriebsratswahlen sind Ausdruck gelebter Demokratie am Arbeitsplatz.

Eine hohe Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen ist ein Zeichen für eine lebendige betriebliche Demokratie und stärkt die Legitimation des Betriebsrats. Betriebsratswahlen sollen deshalb eine breite Einbindung der Beschäftigten ermöglichen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14. Juni 2021 (BGBl. I 1762) sind bereits Maßnahmen zur Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen eingeführt worden.

Kommunikation und Arbeitsweise sind in vielen Betrieben von der digitalen Transformation der Arbeitswelt beeinflusst und geprägt. Dies wirkt sich auch auf die zunehmende Erwartung von Wählerinnen und Wähler aus, dass Wahlen nicht ausschließlich vor Ort an der Urne oder durch Briefwahl, sondern auch online möglich sein sollen.

Diese Entwicklung kann auch Auswirkungen auf Wahlen der Betriebsräte haben; etwa dann, wenn Arbeitsaufgaben zunehmend von außerhalb des Betriebes wahrgenommen werden können. So ist es einerseits nicht immer allen Wahlberechtigten möglich, am Wahltag die Betriebsstätte zwecks Stimmabgabe aufzusuchen. Und auch die Möglichkeit, seine Stimme mittels Briefwahl abzugeben, bietet nicht immer allen Beschäftigtengruppen einen adäquaten Ersatz. Andererseits besteht unabhängig von der Möglichkeit, am Wahltag im Betrieb zu sein, zunehmend eine Erwartung, online wählen zu können.

Onlinewahlen bieten allen Beschäftigten, auch denjenigen, die bisher schwer für Betriebsratswahlen zu mobilisieren waren, eine zusätzliche Option, ihre Stimme abzugeben. Im Sinne der Allgemeinheit der Wahl kann durch die Ermöglichung der Online-Stimmabgabe als zusätzlicher Variante der Stimmabgabe ein noch breiterer Kreis von Wählerinnen und Wählern angesprochen werden.

Mit einer Erprobung von Online-Betriebsratswahlen soll deshalb der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt Rechnung getragen werden. Bei den regelmäßigen Betriebsratswahlen im Jahr 2026 soll hierzu die Wahl des Betriebsrats ergänzend zu den bestehenden Möglichkeiten der Stimmabgabe auch im Wege der elektronischen Stimmabgabe (Onlinewahl) möglich sein. Die Möglichkeit zur elektronischen Stimmabgabe soll die bestehenden Möglichkeiten der Stimmabgabe nicht ersetzen, sondern um eine dritte Option ergänzen. Eine Verpflichtung zur Nutzung der Möglichkeit der Onlinewahl ist für die Beschäftigten damit nicht verbunden.

Die Erprobung der Online-Betriebsratswahlen soll Informationen darüber liefern, inwiefern Onlinewahlen von betrieblichen Interessenvertretungen vor dem Hintergrund des komple-

zen Zusammenspiels der technischen und rechtlichen Anforderungen angenommen werden und welche Herausforderungen sie für die Betriebe und Wahlvorstände mit sich bringen. Daraus sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, inwiefern die Onlinewahl über die Erprobung bei den Wahlen 2026 hinaus dauerhaft ermöglicht werden können. Dementsprechend soll die Onlinewahl nach ihrem Abschluss evaluiert werden.

Ausgestaltung von Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihrer Mitglieder als Offizialdelikt

Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder nach § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind ein Angriff auf die Demokratie in den Betrieben. Die konsequente Strafverfolgung dieser Angriffe sichert das Fundament der demokratischen Beteiligung auf betrieblicher Ebene.

Nach einer regelmäßig durchgeführten Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter der IG Metall, IGBCE und NGG ist die Behinderung der betrieblichen Mitbestimmung und insbesondere der Betriebsratsgründung in der Praxis ein relevantes Phänomen. So waren 38 Prozent aller im Rahmen der Befragung berichteten Behinderungen von Betriebsratswahlen erfolgreich (Behrens/Dribbusch (2024), Ergebnisse der vierten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, Pre-Print, S. 5; https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_betriebsratswahlen_redex.pdf, S. 5, Veröffentlichung in WSI-Mitteilungen 6/2024 angekündigt). Bezogen auf Betriebe, in denen erstmalige Betriebsratswahlen stattfanden, wurde bei gut 21 Prozent der Betriebe von Behinderungen durch den Arbeitgeber berichtet (Behrens/Dribbusch (2024), S. 5). Dabei ergriffen Arbeitgeber insbesondere folgende Maßnahmen: Einschüchterung möglicher Kandidatinnen und Kandidaten für den Betriebsrat (62 Prozent) und Verhinderung der Bestellung eines Wahlvorstandes (58 Prozent). Zudem wird aus einer signifikanten Zahl von Betrieben berichtet, dass die Betriebsratsstätigkeit behindert wurde (WSI-Betriebsrätebefragung 2021, <https://www.wsi.de/de/betriebsraete-14676-wsi-aiw-br-behinderung-brarbeit-15162.htm>).

Die Behinderung von Betriebsratswahlen und der Tätigkeit des Betriebsrats wird nach § 119 BetrVG nur auf Antrag verfolgt. Liegt kein Strafantrag vor, so leitet die Staatsanwaltschaft auch kein Ermittlungsverfahren ein.

Nach der Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter der IG Metall, IG BCE und NGG wurde nur in 5,8 Prozent der untersuchten Fälle berichtet, dass im Fall der Wahlbehinderung ein Strafantrag gestellt wurde (Behrens/Dribbusch (2024), S. 10).

Das Erfordernis eines Strafantrags stellt sich als ein wesentliches Hindernis für die Durchführung von Ermittlungsverfahren dar. Hierfür gibt es unterschiedliche Gründe: So kann es sein, dass Betroffene aus Angst vor Repressionen einen Strafantrag scheuen, die strafrechtliche Relevanz des Arbeitgeberverhaltens unzutreffend einschätzen und deshalb einen Strafantrag nicht für erfolgsversprechend halten oder an den formellen Anforderungen des binnen drei Monaten zu stellenden Strafantrags scheitern.

Mit der Ausgestaltung des § 119 BetrVG als Offizialdelikt werden die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ohne Repressalien eine Betriebsratswahl initiieren und durchführen zu können sowie die ungehinderte Betriebsratsarbeit besser geschützt. Die Änderung verfolgt zugleich einen generalpräventiven Ansatz, wonach potenzielle Täter durch die erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Ermittlungsverfahrens von der Begehung der Tat abgeschreckt werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Einführung eines Bundestariftreuegesetzes

Es wird ein Bundestariftreuegesetz eingeführt. Dieses schafft die Grundlage dafür, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum bezahlten Mindestjahurlaub sowie zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales rechtsverbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden können. Öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber des Bundes müssen von ihren Auftragnehmern verlangen, dass diese ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Ausführungsdauer die in einschlägigen Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch Nachunternehmer und Verleihunternehmer müssen ihren jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für die Ausführungsdauer gewähren.

Das Bundestariftreuegesetz sieht ein differenziertes Durchsetzungsregime vor. Die Bundesauftraggeber kontrollieren die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen und werden dabei von der neu einzurichtenden Prüfstelle Bundestariftreue unterstützt, die erhebliche Verstöße durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich feststellt. Verstöße können vom Bundesauftraggeber zivilrechtlich durch Vertragsstrafen sowie die außerordentliche Kündigung der Auftragsbeziehung sanktioniert werden. Zudem können Verstöße gegen die Tariftreueregelung zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren führen. Zur bürokratiearmen Ausgestaltung der Tariftreueregelung trägt ein Rückgriff auf Präqualifizierungsverfahren bei, in denen die Einhaltung einschlägiger Tarifstandards bescheinigt werden kann. Im Falle der Erteilung eines Zertifikats durch eine Präqualifizierungsstelle entfallen Nachweispflichten sowie anlasslose stichprobenartige Kontrollen. Schließlich wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, den sie im Streitfall vor den Arbeitsgerichten durchsetzen können. Der Auftragnehmer des Bundesauftraggebers haftet in Anlehnung an das bewährte Instrument der Auftraggeberhaftung in § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes auch für die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines von ihm beauftragten Nachunternehmers sowie der dort eingesetzten Leiharbeitskräfte. Über ihre tariflichen Ansprüche sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mittels eines vom Bundesauftraggeber zur Verfügung zu stellenden Vordrucks zu informieren.

2. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz wird geändert, um die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für Tariftreueansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Verfahren über die Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach dem Bundestariftreuegesetz zu begründen.

3. Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Die Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes regelt, wie die Zollbehörden als Zusammenarbeitsbehörde zur Kontrolle der Tariftreue nach dem Bundestariftreuegesetz beitragen.

4. Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Die Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen stellt klar, dass die Gründe für einen fakultativen Ausschluss vom Vergabeverfahren nach diesem Gesetz neben dem fakultativen Ausschlussgrund nach dem Bundestariftreuegesetz gelten. Außerdem wird klargestellt, in welchem Verhältnis die arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zum vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren stehen.

5. Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

6. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Im Betriebsverfassungsgesetz werden die Grundlagen geschaffen, damit Betriebe bei den regelmäßigen Betriebsratswahlen im Jahr 2026 neben der Urnenwahl und schriftlichen Stimmabgabe eine elektronische Stimmabgabe (Onlinewahl) ermöglichen können. Regelmäßige Betriebsratswahlen finden in Betrieben statt, in denen bereits ein Betriebsrat existiert.

Damit Onlinewahlen stattfinden können, muss hierüber zunächst ein Einvernehmen von Betriebsrat und Arbeitgeber hergestellt werden. Dabei können beide Seiten unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb Chancen, Risiken und Aufwand einer Onlinewahl abwägen. Die abschließende Entscheidung, ob im Betrieb eine Onlinewahl durchgeführt wird, trifft der Wahlvorstand, der die Verantwortung für den ordnungsgemäßen Ablauf der Betriebsratswahl trägt.

Die Möglichkeit der elektronischen Stimmabgabe besteht gleichrangig neben der Option der Wahl vor Ort an der Wahlurne. Es steht jeder wahlberechtigten Arbeitnehmerin und jedem wahlberechtigten Arbeitnehmer frei, die eigene Stimme vor Ort an der Urne oder, sofern die betreffenden Voraussetzungen hierfür vorliegen, per Briefwahl abzugeben. Die Möglichkeit zur elektronischen Stimmabgabe soll uneingeschränkt allen Wahlberechtigten eingeräumt werden.

Das Gesetz enthält die notwendigen Anpassungen der gesetzlichen Vorschriften zur Betriebsratswahl im Betriebsverfassungsgesetz, damit die Onlinewahl ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

Es stellt sicher, dass der Wahlvorstand so rechtzeitig bestellt wird, dass er die Onlinewahlen zusätzlich zu der Urnen- und Briefwahl hinreichend vorbereiten kann. Zudem wird mit Blick auf das vereinfachte Wahlverfahren klargestellt, dass für die Fristenberechnung für die Einreichung von Wahlvorschlägen der erste Wahltag maßgebend ist, unabhängig davon, ob die Onlinewahl oder die Urnenwahl zuerst stattfindet.

Um sicherzustellen, dass Onlinewahlen im Einklang mit den allgemeinen Wahlgrundsätzen und aktuellen Sicherheitsstandards für solche Wahlen durchgeführt werden, gibt das Gesetz vor, dass nur Onlinewahlprodukte eingesetzt werden, die nach dem aktuellen Schutzprofil des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) für Onlinewahlen zertifiziert sind. Zudem muss die vom BSI herausgegebene Technische Richtlinie für Onlinewahlen (TR-03169), welche sich mit technischen und organisatorischen Vorgaben an die Wahlvorstände richtet, eingehalten werden.

Das Gesetz stellt klar, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Verordnung nach § 126 (Wahlordnung) auch organisatorische und technische Vorgaben zur Durchführung der Onlinewahlen konkretisiert.

In § 119 BetrVG wird das Antragserfordernis gestrichen. Mit dieser Umstellung des § 119 BetrVG zu einem Officialdelikt hat die Staatsanwaltschaft ein Ermittlungsverfahren einzuleiten, wenn sie von Tatsachen erfährt, die auf einen Gesetzesverstoß hindeuten. Die zusätzliche Hürde des Erfordernisses der Stellung eines Strafantrages entfällt.

7. Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Die Aufgaben des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters werden als Folgeänderung zur Einführung des Bundestariftreuegesetzes dahingehend konkretisiert, dass künftig auch die nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich gemachten Rechtsverordnungen erfasst werden.

8. Weitere Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, des Mindestlohngesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Durch Angleichung der spezialgesetzlichen Regelungen an den Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes werden mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) und Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Artikel 1 betrifft Vergabeverfahren des Bundes. Für solche ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (gerichtliches Verfahren).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 3 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft). Der Bund kann diese Gesetzgebungskompetenz nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes in Anspruch nehmen. Die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im Bundesgebiet erfordert bundeseinheitliche Regelungen für die Aufgabenwahrnehmung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 4 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Artikel 4 betrifft das gesamtdeutsche Vergaberecht oberhalb der EU-Schwellenwerte. Für dieses ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 5 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Die bundeseinheitliche Regelung des Registers ist nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zulässig. Sie ist zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Das Vorliegen von Ausschlussgründen bei Unternehmen muss einheitlich registriert werden und die Informationen bundesweit allen öffentlichen Auftraggebern, Sektorenauftraggebern und Konzessionsgebern zur Verfügung gestellt werden. Alle Unternehmen werden gleichbehandelt, unabhängig davon, in welchem Bundesland sie tätig sind.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 6 bis 8 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzesentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

Nach dem Bundestariftreuegesetz werden in Vergabeverfahren des Bundes künftig Ausführungsbedingungen vorgegeben, die nach den europäischen Vergaberichtlinien zulässig sind. Inhaltlich beziehen sich die Ausführungsbedingungen auf die Einhaltung von Arbeitsbedingungen, die nach der Entsenderichtlinie in Entsendesachverhalten für verbindlich erklärt werden dürfen. Das im Bundestariftreuegesetz geregelte Tariftreueversprechen ist eine soziale Ausführungsbedingung im Sinne des Artikels 70 der Richtlinie 2014/24/EU, des Artikels 87 der Richtlinie 2014/25/EU und des Artikels 20 der Richtlinie 2009/81/EG, auf die auch in den Erwägungsgründen 55 und 65 zur Richtlinie 2014/23/EU hingewiesen wird. Die als Ausführungsbedingung verbindlichen Arbeitsbedingungen werden in Rechtsverordnungen festgesetzt. Diese Rechtsverordnungen sind Rechtsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 erster Spiegelstrich der Richtlinie 96/71/EG, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist. Inhaltlich regeln die Rechtsverordnungen die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a bis c der Richtlinie 96/71/EG.

Den vergaberechtlichen Vorgaben des sekundären Unionsrechts an einen hinreichenden Bezug zum Auftragsgegenstand aus Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 67 Absatz 3 der Richtlinie 2014/24/EU und aus Artikel 87 in Verbindung mit Artikel 82 Absatz 3 der Richtlinie 2014/25/EU genügt das Bundestariftreuegesetz, da die vorgegebenen Arbeitsbedingungen allein bei den für die Auftragsausführung erforderlichen Tätigkeiten zu gewähren sind.

Das Bundestariftreuegesetz ist mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vereinbar. Die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit ist gerechtfertigt. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil zur Rechtsache RegioPost entschieden, dass es der Rechtfertigung nicht entgegensteht, dass eine Tariftreueregelung nur für öffentliche Aufträge gilt und nicht auch für private Aufträge (Urteil vom 17. November 2015 – C-115/14, Rn. 72 ff.).

Unbeschadet des Vorstehenden erlauben die Vergaberichtlinien dieses Vorgehen, indem sie die Möglichkeit vorsehen, soziale Ausführungsbedingungen für öffentliche Aufträge und Konzessionen vorzugeben. Vergaberechtliche Ausführungsbedingungen sind notwendigerweise auf den Bereich öffentlicher Aufträge und Konzessionen beschränkt.

Das Gesetz achtet die durch die Richtlinie 96/71/EG vorgegebenen Grenzen. Der Gerichtshof hat seinerseits Nichtigkeitsklagen gegen Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2018/957 zurückgewiesen (Polen/Parlament und Rat – Urteil vom 8. Dezember 2020 – C-626/18). Damit hat er die Primärrechtskonformität des zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geänderten Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG bestätigt.

Der räumliche Anwendungsbereich beschränkt sich in Einklang mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Bundesdruckerei (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13, Rn. 33) auf Leistungen, die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht werden.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit dem Gesetzentwurf ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Er trägt insbesondere zum Arbeits- und Sozialschutz bei, indem mit dem Bundestariftreuegesetz sichergestellt wird, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifliche Arbeitsbedingungen erhalten, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen.

Das Regelungsvorhaben Bundestariftreuegesetz kann insbesondere zur Erreichung des Ziels 5 („Geschlechtergleichstellung“) durch Reduzierung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern (Indikator 5.1.a) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie beitragen. Laut Verdiensterhebung 2023 liegt der durchschnittliche Stundenlohn für Vollzeitbeschäftigte bei tarifgebundenen Arbeitgebern bei Männern um rund 12,7 % höher als bei Frauen. Dagegen liegt der Stundenlohn in Betrieben ohne Tarifbindung von Männern um rund 17,5 % höher als bei Frauen. So kann eine weitere Verbreitung einer Tarifbindung auch einen positiven Einfluss auf die Reduktion des Verdienstabstands von Männern und Frauen haben.

Das Bundestariftreuegesetz,) fördert zudem die Verwirklichung von Nachhaltigkeitsziel 8 („Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“), da es dazu beiträgt, Tarifverträgen eine stärkere Breitenwirkung zu verschaffen. Das Vorhaben stärkt damit mittel- und unmittelbar die Sozialpartnerschaft und damit die Voraussetzung, tarifautonom Arbeitsbedingungen zu vereinbaren und festzulegen. Auch die Umstellung des § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes von einem Antrags- auf ein Officialdelikt fördert die Verwirklichung von Nachhaltigkeitsziel 8, indem die strafrechtlich relevante Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratstätigkeit einfacher zu verfolgen sein werden.

Das Regelungsvorhaben Online-Betriebsratswahlen trägt zur Erreichung der Ziele im Bereich Beschäftigung (Indikator 8.5) der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie bei, indem die demokratische Teilhabe der Beschäftigten an den Entscheidungen des Arbeitgebers, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, gestärkt wird. Eine solche Teilhabe wird insbesondere durch die Interessenvertretung durch einen Betriebsrat ermöglicht. Die Erprobung der Online-Stimmabgabe bei der Wahl des Betriebsrats soll die Möglichkeit zur Teilnahme an der Wahl des Betriebsrats erleichtern und zukunftsfest machen.

Das Vorhaben Bundestariftreuegesetz trägt zudem zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 12 („Nachhaltiger Konsum und Produktion“) bei, indem tarifliche Arbeitsbedingungen als Mindestarbeitsbedingungen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden. Mit der Regelung wird verhindert, dass öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes an Bieter vergeben werden, die bedingt durch nachteiligere Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu tarifgebundenen Bietern in Bezug auf Personalkosten günstigere Angebote unterbreiten können. Es trägt dazu bei, dass tarifgebundene Arbeitsplätze erhalten werden. Dies fördert eine sozial-nachhaltige Ausrichtung des öffentlichen Beschaffungswesens und stärkt die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand in der sozialen Transformation.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren einschließlich der Einrichtung der Clearingstelle und den erweiterten Aufgaben des Tarifregisters zusätzlicher jährlicher Mehraufwand im Einzelplan 11. Es ist davon auszugehen, dass fortlaufend Anträge zum Erlass von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes gestellt werden. Die Arbeitsbedingungen aus der erlassenen Rechtsverordnung sind auf einer zu diesem Zweck einzurichtenden Website einzustellen und beim Erlass neuer Rechtsverordnungen oder Abschluss eines Änderungstarifvertrags zu aktualisieren. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf des BMAS beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15)

und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Ausgehend von dem Berechnungsschema des Bundesministeriums der Finanzen für Personal- und Sachkosten in der Bundesverwaltung für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Kostenberechnungen vom 8. Juli 2024 beträgt der Personalmehraufwand für die zusätzlichen und dauerhaft anfallenden Aufgaben rund 556 818 Euro jährlich für das BMAS. Für die Beauftragung von Dienstleistern für Einrichtung und Wartung der einzurichtenden Website entstehen ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten.

Der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand. Die Prüfstelle Bundestariftreue soll die Bundesauftraggeber bei den Kontrollen der Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession erhalten haben, unterstützen und selbstständig Kontrollen durchführen. Im Rahmen der Kontrollen ist zu überprüfen, ob den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitgewirkt haben, die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt wurden. Dabei können sowohl der Auftragnehmer als auch dessen Nachunternehmer und vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer eingesetzte Verleihunternehmen kontrolliert werden. Kontrollen sollen stichprobenartig und anlassbezogen durchgeführt werden. Die Prüfstelle Bundestariftreue ist die für den Erlass des Verwaltungsaktes zur Feststellung eines Verstoßes gegen das Bundestariftreuegesetz zuständige Behörde. Die Prüfstelle Bundestariftreue ist auch für die Entscheidung über Widersprüche gegen die feststellenden Verwaltungsakte zuständig. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beläuft sich auf vier Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des höheren Dienstes (1x A15, 1x A14, 1x EG14, 1x EG13), zehn Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (2x A12, 4x A11, 4x EG11) und einer Stelle in der Wertigkeit des mittleren Dienstes (EG 9a). Dieser Ressourcenbedarf ist mit jährlichen Ausgaben von rund 2,4 Millionen Euro bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See verbunden. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See von Bund aus dem Einzelplan 11 erstattet.

Für den Einzelplan 09 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz entstehen Mehrausgaben durch die Anbindung des Bundestariftreuegesetzes an das Wettbewerbsregister und den anschließenden Betrieb der Erweiterung des Registers. Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

Die Anbindung an das Wettbewerbsregister verursacht beim Bundeskartellamt als Registerbehörde für das Haushaltsjahr 2025 einmalige Sachkosten in Höhe von 6,5 Millionen Euro (brutto). Die Sachkosten entstehen durch die Anpassung des IT-Systems an die Anforderungen des Bundestariftreuegesetzes. Weiterhin ist für die Anbindung für das Jahr 2025 und möglicherweise auch noch für das Jahr 2026 mit einem temporären Personalbedarf in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den IT-Bereich sowie einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 10) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den Fachbereich zu rechnen. Hierfür werden Personalkosten in Höhe von rund 480.000 Euro pro Jahr angesetzt.

Als dauerhaften Aufwand für den Betrieb der Erweiterung des Wettbewerbsregisters geht das Bundeskartellamt ab dem Jahr 2026 von jährlichen Sachkosten in Höhe von 520.000 Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus. Zudem entsteht ab 2026 ein

dauerhafter Personalbedarf beim Bundeskartellamt in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) für den IT-Bereich sowie für den Fachbereich auf 0,4 Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 11). Für dieses Personal sind Kosten in Höhe von rund 165.000 Euro pro Jahr anzusetzen.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den Erfüllungsaufwand der Verwaltung.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 700 000 Euro. Dieser setzt sich aus folgenden Regelungen zusammen.

4.2.1 Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten zum Anspruch auf Gewährung verbindlicher Arbeitsbedingungen (§ 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes)

Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags erhalten haben, werden verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitwirken, schriftlich oder elektronisch über den Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen zu informieren und darauf hinzuweisen, dass die Prüfstelle Bundestariftreue gemäß § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes Kontrollen durchführen kann, in deren Rahmen auch personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen (§ 8 Absatz 5 des Bundestariftreuegesetzes). Dies gilt auch für Nachunternehmer.

Legt man die Meldungen der Vergabestatistik (Stand 2021) zugrunde, dann werden auf Bundesebene jährlich rund 25 000 öffentliche Aufträge und Konzessionen mit einem Auftragswert von über 25 000 Euro vergeben. Demzufolge ist davon auszugehen, dass in mindestens 25 000 Fällen pro Jahr das jeweils bezuschlagte Unternehmen bzw. die Nachunternehmer diese Mitteilungspflicht erfüllen müssen.

Je nach Größe des Unternehmens muss eine unterschiedliche Anzahl an Beschäftigten informiert werden, somit kann der Aufwand variieren. Im Durchschnitt werden auf Grundlage von Berechnungen des Statistischen Bundesamtes pro Auftrag 42 Minuten angenommen.

Die Lohnkosten werden mit 36,30 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft). Als jährlicher Erfüllungsaufwand errechnen sich somit rund 635 000 Euro.

4.2.2 Vorlage von Nachweis über Einhaltung Tariftreueversprechen auf Verlangen (§ 9 des Bundestariftreuegesetzes)

Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen einhält und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen. Die Nachweispflicht schließt die Nachunternehmer und beauftragte Verleiher mit ein.

Ausgehend von jährlich rund 25 000 öffentlichen Aufträgen und Konzessionen auf Bundesebene (siehe 4.2.1) wird auf Basis von Erfahrungswerten auf Landesebene angenommen, dass in 5 % der Fälle (1 250) eine Prüfung erfolgt. Im Weiteren wird angenommen, dass 10 % der Prüfungen vor Ort erfolgen werden.

Der Zeitaufwand für das Beschaffen, Aufbereiten, Überprüfen und Übermitteln der Unterlagen wird anhand des Leitfadens zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung auf 47 Minuten pro Auftrag geschätzt (Zeitwerttabelle Wirtschaft, mittel). Im Falle der Zusammenarbeit mit Nachunternehmern und beauftragten Verleihern kann der Aufwand variieren. Für die Begleitung einer Vor-Ort-Prüfung würde weiterer Aufwand entstehen – zusätzlich durchschnittlich 58 Minuten in 10 % der Aufträge. Unter diesen Annahmen beträgt der durchschnittliche Zeitaufwand rund 53 Minuten pro Auftrag.

Sofern die Übermittlung der Daten nicht auf elektronischem Weg vorgenommen wird, können Sachkosten entstehen. Für die weitere Berechnung wird eine Kostenpauschale von 5 Euro pro Fall für 50 % der Fälle angenommen, sodass die durchschnittlichen Sachkosten 2,50 Euro pro Fall betragen.

Die Lohnkosten werden mit 36,30 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft). Der jährliche Erfüllungsaufwand beträgt somit rund 43 000 Euro.

4.2.3 Erfüllungsaufwand für kleinere und mittlere Unternehmen

Von dem Regelungsvorhaben werden (auch) kleine und mittlere Unternehmen betroffen, wenn sie sich um öffentliche Aufträge und Konzessionen bewerben oder im Kontext öffentlicher Aufträge als Nachunternehmer oder Verleiher tätig werden. Die Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus § 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes soll durch Zurverfügungstellung eines entsprechenden Vordrucks durch die Bundesauftraggeber erleichtert werden. Die Dokumentations- und Nachweispflicht aus § 9 des Bundestariftreuegesetzes gilt nicht für Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleiher, wenn diese nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes präqualifiziert sind. Die Auswahl der bei der Auftrags- oder Konzessionsausführung zu garantierenden Arbeitsbedingungen soll durch eine übersichtliche Darstellung der einschlägigen Branchenverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes auf einer durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzurichtenden Internetseite erleichtert werden. Das Ziel des Tariftreuegesetzes, durch eine Stärkung der Tarifbindung gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu fördern, kommt angesichts der großen Herausforderungen des Fachkräftemangels auch kleinen und mittleren Unternehmen zugute.

Zur Förderung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen will die Bundesregierung die öffentlichen Vergabeverfahren vereinfachen, professionalisieren, digitalisieren und beschleunigen. Der Anteil gerade innovativer Start-ups an öffentlichen Aufträgen soll erhöht werden; staatliche Stellen sollen auf diese Weise von innovativen Produkten und Lösungen profitieren. Es wird daher im Rahmen der Erarbeitung eines umfassenden Vergabetransformationspakets in 2024 geprüft, inwieweit Vereinfachungen im Vergaberecht für innovative kleine und mittelständische Unternehmen übergangsweise für einen Zeitraum nach ihrer Gründung vorgesehen werden können, etwa durch die Anhebung von Direktauftragsgrenzen.

4.3. Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die Verwaltung beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,7 Millionen Euro, der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 7,1 Millionen Euro.

Für Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.3.1 Anpassung von Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen (§ 3 ff. des Bundestariftreuegesetzes)

Zukünftig sollen im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen die Bundesauftraggeber den Auftragnehmern (einschließlich Nachunternehmer oder Verleiher) verbindlich vorgeben,

dass für die Ausführung des Auftrags mindestens die in der einschlägigen Rechtsverordnung festgelegten Arbeitsbedingungen anzuwenden sind (§ 3 des Bundestariftreuegesetzes).

Dafür müssen die Vorlagen für die Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen einschließlich des Vordrucks für den Arbeitgeber gemäß § 4 Absatz 3 Satz 2 des Bundestariftreuegesetzes entsprechend erstellt beziehungsweise angepasst werden.

Auf Basis der Vergabestatistik kann angenommen werden, dass 1 400 Auftraggeber auf Bundesebene von dieser Vorgabe betroffen sind.

Für schätzungsweise zwei Drittel der Bundesauftraggeber wird kein Umstellungsaufwand entstehen, da die Anpassung der Formulare seitens des jeweiligen Fachverfahrensherstellers (Vergabemanagers) erfolgt und dies in den Wartungsverträgen abgedeckt ist. Für etwa ein Drittel wird der Zeitaufwand für die manuelle Anpassung der Vordrucke auf einen halben Personentag (4 Stunden) geschätzt. Auf alle Fälle hochgerechnet beträgt der Zeitaufwand 80 Minuten pro Bundesauftraggeber. Der Lohnsatz beträgt 42,20 Euro pro Stunde (Durchschnitt Bund). Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 79 000 Euro.

4.3.2 Bereitstellung der Arbeitsbedingungen im Internet (§ 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundestariftreuegesetzes)

Zur Veröffentlichung der in den Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes enthaltenen Arbeitsbedingungen (§ 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundestariftreuegesetzes) entsteht für die Beauftragung von Dienstleistern ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten für die Wartung des Internetauftritts.

4.3.3 Stichprobenartige und anlassbezogene Kontrollen durch Prüfstelle Bundestariftreue; § 8 des Bundestariftreuegesetzes

Laut § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes kontrolliert die Prüfstelle Bundestariftreue stichprobenartig, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen wahrt und ein Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Die Prüfstelle Bundestariftreue wird auf Bundesebene eingerichtet und führt neben stichprobenartigen auch anlassbezogene Kontrollen durch (§ 8 Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes).

Analog zu 4.2.2 wird angenommen, dass bei der Prüfstelle Bundestariftreue jährlich 1 250 Prüfungen erfolgen. Der durchschnittliche Zeitaufwand für eine Prüfung anhand Aktenlage beträgt einen Personentag (8 Stunden) pro Fall und für den Fall einer Vor-Ort-Prüfung (Quote 10 %) werden sechs Personentage (48 Stunden) angesetzt. Für die geschätzten 20 % Fälle mit Verstößen ist pro Fall ein Aufwand von 60 Minuten für die Meldung an das Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts anzunehmen. Zudem ist damit zu rechnen, dass es in 90 % der Fälle zu einem Klageverfahren durch den betroffenen Auftragnehmer kommt. Hierbei ist pro Verfahren mit einem Aufwand von einem Personentag (8 Stunden) zu rechnen.

Auf Grundlage der geschätzten Fallzahlen und Bearbeitungszeiten ergibt sich ein Aufwand von 15 Mitarbeiterkapazitäten. Auf Basis der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ (gemäß Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung) ergibt sich folgender Personalaufwand:

Verwaltungsebene	Lohnkosten pro Mitarbeiterkapazität	Anzahl	Lohnkosten insgesamt
Höherer Dienst	105 920 Euro	4	423 680 Euro
Gehobener Dienst	75 520 Euro	10	755 200 Euro

Mittlerer Dienst	58 880 Euro	1	58 880 Euro
Summe		15	1 237 760 Euro

4.3.4 Informationsbereitstellung der Bundesauftraggeber gegenüber der Prüfstelle Bundestariftreue (§ 8 Absätze 3 und 4 des Bundestariftreuegesetzes)

Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle erforderlich sind. Analog zu 4.2.2 wird eine Fallzahl von 1 250 pro Jahr angenommen. Es wird angenommen, dass 90 % aller Kontrollen (entspricht 1 125 Fälle pro Jahr) zukünftig durch die Prüfstelle Bundestariftreue vorgenommen werden.

Die Daten müssen zusammengestellt und übermittelt werden. Der Zeitaufwand wird auf Basis des Leitfadens auf 40 Minuten pro Fall geschätzt.

Bei einem anzusetzenden Lohnsatz von 42,20 Euro (Durchschnitt Bund) beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand rund 35 200 Euro.

4.3.5 Bearbeitung der Datenmeldungen zu Verstößen nach dem Bundestariftreuegesetz (§ 2 Absatz 3, §§ 5 und 8 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes)

Bestandskräftige oder rechtskräftige Verwaltungsakte, die nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes erlassen worden sind, werden an das Wettbewerbsregister gemeldet und dort eingetragen.

Dazu wird vom Bundeskartellamt ein Web-Portal eingerichtet werden. Zudem wird die Prüfstelle Bundestariftreue eine Registrierungsmöglichkeit zur sicheren und strukturierten Erfassung und Übermittlung von Daten zu Verwaltungsentscheidungen erhalten. Für die anschließende Bearbeitung durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Registerbehörde sind weitere interne Anpassungen des IT-Systems notwendig. Das Bundeskartellamt schätzt diesen einmaligen Aufwand auf 6,5 Millionen Euro.

Des Weiteren werden jeweils zwei Beschäftigte des höheren und gehobenen Dienstes (durchschnittlicher Lohnsatz 58,50 Euro laut Leitfaden) des Bundeskartellamtes die Phase der Umstellung des Wettbewerbsregisters begleiten. Der einmalige Aufwand wird mit 374 000 Euro beziffert.

In Summe beträgt der einmalige Erfüllungsaufwand rund 6,9 Millionen Euro.

Ausgehend von 1 250 Prüfungen pro Jahr und zielgerichteten Kontrollen wird geschätzt, dass in 20 % der Fälle (entspricht einer Anzahl von 250) Verstöße festgestellt und an das Bundeskartellamt gemeldet werden.

Das Bundeskartellamt schätzt einen durchschnittlichen Zeitaufwand von 151 Minuten zur Bearbeitung eines Rechtsverstößes und unterscheidet dabei nach einfachen, mittel-komplexen und komplexen Fällen (Anteil von 75/10/15 %).

Bei einem anzusetzenden Lohnsatz von 42,20 Euro (Durchschnitt Bund) betragen die Personalkosten rund 27 000 Euro pro Jahr.

Zudem geht das Bundeskartellamt von einem zusätzlichen jährlichen Aufwand von 520 000 Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus, die sich aus der Änderung und Erweiterung des IT-Systems Wettbewerbsregister ergeben.

In Summe beträgt der jährliche Erfüllungsaufwand 547 000 Euro.

4.3.6 Ausgestaltung von Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihrer Mitglieder als Officialdelikt (§ 119 Betriebsverfassungsgesetz)

Hinsichtlich der Umstellung des § 119 BetrVG von einem Antrags- zu einem Officialdelikt ist davon auszugehen, dass dies Auswirkungen auf die Anzahl der Ermittlungsverfahren haben wird, die wegen Verstößen gegen die Norm durch die Staatsanwaltschaften in den einzelnen Bundesländern eingeleitet werden. Ausweislich der Antwort auf eine kleine Anfrage des Abgeordneten Serdar Yüksel in Nordrhein-Westfalen (Landtag Nordrhein-Westfalen, Drucksache 17/2052), gab es dort innerhalb von drei Jahren (2015-2017) insgesamt 47 Strafanträge zu § 119 BetrVG, im Durchschnitt also ca. 16 Strafanträge pro Jahr. Rechnet man dies auf Basis der Verteilung der Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten auf das Bundesgebiet hoch, so ergeben sich 77 Strafanträge pro Jahr.

Es wird angenommen, dass eine Umstellung auf ein Officialdelikt zu einer Verdopplung der Anzahl an eingeleiteten Ermittlungsverfahren führen wird. Dies würde für das Bundesgebiet zu 77 zusätzlichen Ermittlungsverfahren pro Jahr führen. Die Kosten eines Ermittlungsverfahrens sind nicht bezifferbar und hängen stark von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Mit Blick auf die Anzahl zusätzlicher Ermittlungsverfahren wird jedoch nur von geringen zusätzlichen Kosten in nicht quantifizierbarer Höhe für die Bundesländer ausgegangen.

5. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere Kosten. Diese Kosten entstehen in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zu Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die grundsätzlich zu geringeren Personalkosten im Vergleich zur Anwendung der einschlägigen Verordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beschäftigt werden. Es ist davon auszugehen, dass diese weiteren, vorab nicht bezifferbaren Kosten in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung durch den Bundesauftraggeber ausgeglichen werden.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die im Gesetz vorgesehenen Änderungen haben keine nachteiligen gleichstellungspolitischen Auswirkungen. Insbesondere das Bundestariftreuegesetz trägt dazu bei, die Anwendung von Tarifverträgen auszuweiten. Frauen profitieren grundsätzlich von der Arbeit in Unternehmen mit Tarifbindung. Dort, wo sie greift, ist der Verdienst von Frauen höher als in Unternehmen ohne Tarifbindung. Der Verdiensterhebung 2023 des Statistischen Bundesamtes zufolge verdienen Frauen pro Stunde in Unternehmen mit Tarifvertrag etwa ein Fünftel (19,6 %) mehr als Frauen in Unternehmen ohne Tarifvertrag. Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist auch aus demografiepolitischer Sicht ein positiver zu bewertender Aspekt, da sie einen Beitrag dazu leistet, Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis zu mobilisieren.

Die im Gesetz vorgesehenen Regelungen haben keine nachteiligen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

7. Exekutiver Fußabdruck

Im Sinne einer besseren Rechtssetzung und für eine enge Einbeziehung aller Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter haben das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Vorfeld des Entwurfs für das Bundestariftreuegesetz im Dezember 2022 eine öffentliche Konsultation zur Ausgestaltung der Bundestariftreuregelung durchgeführt. Mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat ebenfalls im Vorfeld des Gesetzesentwurfs im Rahmen von Dialoggesprächen ein Austausch über die Vorgaben des Koalitionsvertrags und mögliche weitere Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung stattgefunden.

Die verschiedenen, teils auch gegenläufigen Anliegen der verschiedenen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter wurden bei der Erarbeitung des Referentenentwurfs geprüft, miteinander in Ausgleich gebracht und entsprechend weitgehend berücksichtigt.

VII. Befristung; Evaluierung

Die Erprobung der Online-Betriebsratswahl wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales evaluiert (Artikel 6).

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgesehenen Rechtsänderungen kommt darüber hinaus nicht in Betracht. Die Regelungen sind darauf angelegt, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie auf Dauer zu sichern und zu fördern sowie gute Arbeitsbedingungen auf Dauer sicherzustellen.

Gemäß Artikel 10 der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33) sind die Mitgliedstaaten zur Überwachung und Datenerhebung im Hinblick auf die Ziele der Richtlinie verpflichtet. Beginnend mit dem Jahr 2025 sind unter anderem jeweils alle zwei Jahre vor dem 1. Oktober Daten und Informationen zur Quote und Entwicklung der tarifvertraglichen Abdeckung vorzulegen. Darüber hinaus verpflichtet Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2022/2041 Mitgliedstaaten mit einer tariflichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 Prozent, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen. Der Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner. Der Mitgliedstaat überprüft den Aktionsplan regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, und aktualisiert ihn bei Bedarf.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes)

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Die Norm regelt den Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes. Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für die Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes. Es lässt Vergabeverfahren durch die Länder und Kommunen unberührt.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 gilt das Gesetz nur, wenn ein Auftrag oder Vertrag den Schwellenwert nach Satz 1 erreicht oder überschreitet. Grundlage ist der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert ohne Umsatzsteuer. Der Schwellenwert gewährleistet, dass Vergabeverfahren mit einem geringen Volumen durchgeführt werden können, ohne die im Gesetz geregelten Anforderungen an das Vergabeverfahren und die sich anschließende Ausführungsphase erfüllen sowie die Gesetzes Einhaltung kontrollieren zu müssen. Im Übrigen ist der Anwendungsbereich des Gesetzes für Vergabeverfahren insgesamt eröffnet. Darunter fallen neben der Vergabe öffentlicher Aufträge, die Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen zum Gegenstand haben können, auch Vergaben von Sektorauftraggebern, von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen und die Vergabe von Konzessionen. Das Gesetz regelt neben dem Vergabeverfahren auch die anschließende Ausführungsphase.

Der in Absatz 1 geregelte Anwendungsbereich gilt nicht für § 14 des Bundestariftreuegesetzes. Nach § 14 des Bundestariftreuegesetzes können alle Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen.

Satz 1 grenzt die Vergabeverfahren des Bundes von den Vergabeverfahren der Länder und Kommunen ab. Der Anwendungsbereich lehnt sich an die Systematik des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen an. § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen beschreibt, welche öffentlichen Aufträge und Konzessionen dem Bund zuzurechnen sind. Satz 1 entspricht in seinen Nummern 1 bis 6 den Fällen des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Nummer 2 verzichtet auf den letzten Halbsatz von § 159 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Auftraggeber sollen nicht durch eine Vereinbarung über den Anwendungsbereich der Bundestariftreuregelung disponieren können.

Satz 2 regelt die Schätzung des Auftragswertes und unterscheidet dafür entsprechend Satz 1 nach der Art der Vergabe. Die Schätzung des Auftragswertes für öffentliche Aufträge ist nach § 3 der Vergabeverordnung und für die öffentliche Auftragsvergabe durch Sektorauftraggeber nach § 2 der Sektorenverordnung vorzunehmen. Für die Vergabe von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen gilt § 3 der Vergabeordnung Verteidigung und Sicherheit. Der Vertragswert für Konzessionen wird nach § 2 der Konzessionsvergabeverordnung geschätzt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Bundesauftragsverwaltung nicht der Bundestariftreuregelung unterfallen. In diesen Fällen ist das Land der öffentliche Auftraggeber beziehungsweise der Konzessionsgeber. Die Bundesauftragsverwaltung ist eine Form der Landesverwaltung, bei der die betreffende Behörde als Landesbehörde handelt und dieses Handeln im Verhältnis zu Dritten dem Land zuzurechnen ist. Die Regelung schließt an Absatz 1 an. Sie entspricht dem Regelungsgehalt von § 159 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, nach dem für den Fall der Bundesauftragsverwaltung die Vergabekammer des jeweiligen Landes zuständig ist.

Zu Absatz 3

Der räumliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nach Absatz 3 aus unionsrechtlichen Gründen auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. In seinem Urteil zur Rechtssache Bundesdruckerei hat der Gerichtshof eine nordrhein-westfälische Tariftreuregelung als nicht erforderliche und damit unverhältnismäßige Beschränkung des Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union eingestuft (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13). Die damals geltende Tariftreuregelung führte dazu,

dass auch ein in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässiges Nachunternehmen, das einen öffentlichen Auftrag außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ausführte, ein bestimmtes Mindestentgelt zahlen musste. Der Gerichtshof urteilte, der nationale vergabespezifische Mindestlohn sei unverhältnismäßig, soweit er sich auf eine Situation erstreckt, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen öffentlichen Auftrag in einem Mitgliedstaat ausführten, der nicht mit dem Mitgliedstaat identisch sei, dem der öffentliche Auftraggeber angehöre, und in dem die Mindestlohnsätze niedriger seien.

Der fakultative Ausschlussgrund nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes gilt auch für Auftragnehmer, die Leistungen außerhalb des Hoheitsgebiets der Bundesrepublik erbringen. Nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes können Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen. Der Verstoß in der Vergangenheit wird nur erfasst, wenn die betreffende Leistung in Deutschland erbracht wurde.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt sicher, dass die Bundestariftreuregelung im Gleichlauf mit den bestehenden vergaberechtlichen Strukturen gehalten wird. Die Bundestariftreuregelung greift nur dann, wenn das Vergaberecht die Durchführung eines Vergabeverfahrens vorsieht. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist für Sachverhalte nicht eröffnet, für die auch der Vierte Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nicht gilt.

Zu Absatz 5

Durch Absatz 5 Satz 1 wird geregelt, dass die Bundestariftreuregelung unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte nur greift, soweit auf Grundlage der Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte (Unterschwellenvergabeordnung – UVgO) oder auf Grund von Abschnitt 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A (VOB/A) ein Vergabeverfahren durchzuführen ist. Dort, wo Auftrag- und Konzessionsgeber kein Vergabeverfahren durchführen müssen und keine Ausschreibung des Auftrages oder der Konzession notwendig ist, gilt die Bundestariftreuregelung nicht. Satz 2 ordnet an, dass § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen unabhängig von den in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerten gilt. Für Vergabeverfahren oberhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte gilt § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen direkt (siehe § 106 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen).

Zu Absatz 6

Mit Absatz 6 wird klargestellt, dass die Bundestariftreuregelung für Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen entsprechend gilt. Die aus dem Vergaberecht bekannte Regelungssystematik wird übernommen und die aus § 103 Absatz 5 Satz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bekannte grundsätzliche Gleichstellung von Rahmenvereinbarungen und öffentlichen Aufträgen für die Bundestariftreuregelung nachvollzogen.

Zu Absatz 7

In Absatz 7 Satz 1 werden Bundesauftraggeber verpflichtet, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Bundesländer oder anderer Staaten nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Vergabeverordnung, auch in Verbindung mit § 16 der Unterschwellenvergabeordnung, oder nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Sektorenverordnung, mit den anderen Auftraggebern eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen des Bundestariftreuegesetzes anzustreben. Nach Satz 2

kann bei der gemeinsamen Vergabe nur von den Bestimmungen des Bundestariftreuegesetzes abgewichen werden, wenn eine Einigung nach Satz 1 nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande kommt. Die Erfolglosigkeit der Bemühungen ist nach Satz 3 zu dokumentieren.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)

Zu Absatz 1

Der Begriff des Bundesauftraggebers wird unter Verweis auf den in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen normierten Auftraggeberbegriff definiert. Auftraggeber in diesem Sinne sind die in den §§ 99, 100, 101 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen näher beschriebenen öffentlichen Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert die Vertragspartner der in Absatz 1 genannten Bundesauftraggeber als Auftragnehmer.

Zu § 3 (Tariftreueversprechen)

§ 3 des Bundestariftreuegesetzes bestimmt, wie die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen Bundesauftraggebern und Auftragnehmern werden. Dazu bedient sich die Norm der in §§ 128 Absatz 2, 129, 142, 147 und 152 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorgesehenen Möglichkeiten, wonach für die Ausführungsphase von Aufträgen und Konzessionen zwingende Bedingungen zu sozialen Belangen durch Bundesgesetz vorgegeben werden können. Regelungsadressaten sind die Bundesauftraggeber. Sie werden verpflichtet, den Auftragnehmern die durch Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgelegten Arbeitsbedingungen im Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes als Mindestbedingungen verbindlich vorzugeben. Diese Ausführungsbedingungen sind Teil der Vertragsbedingungen, die der Auftragnehmer beachten und einhalten muss. Verletzungen dieser Ausführungsbedingungen lösen im Verhältnis zum Bundesauftraggeber die zivilrechtlichen Sanktionen aus § 11 des Bundestariftreuegesetzes aus.

Zu Absatz 1

Auftragnehmer müssen sich nach § 3 Absatz 1 dazu verpflichten, dass sie den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Ausführungsphase mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren, die nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes in der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung festgelegt sind. Auf diese Weise wird der Vergabewettbewerb von Bundesauftraggebern im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine faire Grundlage gestellt. Alle Bieter müssen ihr Angebot grundsätzlich auf Grundlage einheitlicher Mindestarbeitsbedingungen kalkulieren. Ein Verdrängungswettbewerb über die Arbeitsbedingungen wird vermieden.

Das Tariftreueversprechen ist eine Ausführungsbedingung. Die genannten Arbeitsbedingungen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden, soweit und solange sie zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession eingesetzt werden. Der vergaberechtlich vorgegebene Auftragsgegenstandsbezug verlangt, dass die Ausführungsbedingungen stets einen hinreichenden Bezug zum konkreten Auftragsgegenstand aufweisen.

Nicht zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession werden Leistungen erbracht, die vor Zuschlagserteilung und damit unabhängig von einem konkreten Auftrag ausgeführt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zur Leistungserbringung

eingesetzt, wenn sie Tätigkeiten erbringen, die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand nach der Leistungsbeschreibung stehen und die den konkreten Prozess der Herstellung oder Bereitstellung der beauftragten Leistung charakterisieren. Regelmäßig sind die Tätigkeiten nicht erfasst, die zur Herstellung von Sachen erbracht werden, die nach Maß, Zahl oder Gewicht bestimmt zu werden pflegen, die neuwertig sind und die serienmäßig oder nach Muster hergestellt werden.

Zu Absatz 2

§ 3 Absatz 2 stellt sicher, dass sich ein Auftragnehmer seinem Tariftreueversprechen nicht durch Einsatz anderer Unternehmer entziehen kann. Diese weitere Ausführungsbedingung dient der Verhinderung von Umgehungen des Tariftreueversprechens nach Absatz 1.

Nach Satz 1 müssen sich Auftragnehmer daher ebenfalls dazu verpflichten von ihren Nachunternehmern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass beauftragte Nachunternehmer gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Dies gilt in gleicher Weise für den Einsatz von Verleihern durch den Auftragnehmer oder seine Nachunternehmer. Den Auftragnehmer trifft damit für den Fall des Nachunternehmereinsatzes eine Sicherstellungspflicht. Die für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen so, wie sie stünden, wenn sie direkt beim Auftragnehmer beschäftigt wären. Ein Auftragnehmer kann seine Pflicht nach § 3 Absatz 2 Satz 1 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle nach § 10 Absatz 1 vorlegen lässt.

Durch Satz 2 wird die Sicherstellungspflicht für Konstellationen eingeschränkt, in denen Zulieferer eingeschaltet werden, deren Tätigkeiten keinen hinreichenden Bezug zum eigentlichen Leistungsgegenstand des Auftrages hat. Eine Weitergabe der eigenen Leistungsverpflichtung an einen Nachunternehmer im Sinne von Satz 1 liegt dann nicht vor. Nicht als Nachunternehmer gilt nach Satz 2 der unmittelbare und mittelbare Zulieferer nach den § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3 in Verbindung mit Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Zu § 4 (Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen)

§ 4 des Bundestariftreuegesetzes statuiert für die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährung der nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes durch Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen. Die Vorschrift beinhaltet zugleich die entsprechende öffentlich-rechtliche Grundverpflichtung der Arbeitgeber, auf der die Feststellung eines Verstoßes durch Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 sowie der Ausschluss aus einem Vergabeverfahren nach § 14 Absatz 1 aufsetzen.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Umfang, in dem sie zur Leistungserbringung eingesetzt werden, einen Anspruch auf Gewährleistung der Arbeitsbedingungen nach der einschlägigen Tariftreue-Verordnung gegen ihren Arbeitgeber. Arbeitgeber im Sinne der Norm sind neben den Auftragnehmern alle in § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes genannten weiteren Unternehmer, also auch Nachunternehmer und Verleiher. Weiter wird klargestellt, dass § 4 nur einen Mindeststandard regelt und günstigere Ansprüche unberührt lässt. Steht einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrags oder einer anderen Regelung eine höhere Entlohnung oder mehr Urlaub zu, so sind diese Ansprüche nach dem Günstigkeitsprinzip vorrangig.

Entlohnungsbestandteile und sonstige Arbeitsbedingungen, die laut der jeweiligen Rechtsverordnung nicht verstetigt in jedem Abrechnungszeitraum zu gewähren sind, sind pro rata

temporis zu erbringen. Dazu ist die Arbeitszeit, in der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer an der Leistungserbringung mitgewirkt hat, zu dem Bezugszeitraum des Entlohnungsbestandteils ins Verhältnis zu setzen.

Satz 2 stellt klar, dass beim Einsatz eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeiterin die nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den Verleiher zu gewähren sind. Die Regelung stellt sicher, dass auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern einen Anspruch auf die anwendbaren tariflichen Arbeitsbedingungen gegenüber dem Verleiher haben. Sie stehen nicht schlechter, als die für die Auftragsausführung eingesetzten Stamarbeiterinnen und -Arbeitnehmer. Der Betrieb des Entleihers muss in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, um den Anspruch nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes zu begründen.

Zu Absatz 2

Mit Satz 1 wird klargestellt, dass ein Verzicht entsprechend § 4 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz einen durch die Tarifvertragsparteien gebilligten materiell-rechtlichen oder gerichtlichen Vergleich voraussetzt. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen.

Satz 2 schließt eine Verwirkung der Ansprüche aus.

Mit Satz 3 wird klargestellt, dass Ausschlussfristen nur zulässig sind, soweit sie bereits von den Tarifvertragsparteien in dem der Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zugrundeliegenden Tarifvertrag vereinbart wurden. Eine Mindestfrist für die tarifliche Ausschlussfrist gilt nicht.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den an einem öffentlichen Auftrag oder einer Konzession des Bundes im Sinne des Bundestariftreuegesetzes beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die Informationspflicht dient der effektiven Durchsetzbarkeit des Anspruches aus Absatz 1. Nur wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise wissen, dass ihnen möglicherweise nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes ein höherer Vergütungsanspruch zusteht als sonst, werden sie in die Lage versetzt, diesen Anspruch auch geltend zu machen. Der Verstoß gegen die Informationspflicht kann ebenfalls nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 und § 14 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes sanktioniert werden.

Die Information muss den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am 15. Tag des Folge Monats nach ihrem ersten Einsatz am öffentlichen Auftrag zugehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen rechtzeitig über ihre Ansprüche informiert werden, bevor etwaige tarifliche Ausschlussfristen eine Geltendmachung der Ansprüche ausschließen. Bei Bedarf hat der Arbeitgeber die Information in barrierefreier Form zur Verfügung zu stellen, damit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit Behinderungen diese gleichberechtigt mit allen anderen wahrnehmen können.

Zu § 5 (Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung)

Die Norm regelt das Verfahren, in dem die Rechtsverordnungen erlassen werden, auf die sich die Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes beziehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält die Verordnungsermächtigung für den Erlass einer Rechtsverordnung, mit der tarifliche Arbeitsbedingungen verbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen festgesetzt werden.

Zu Satz 1

Satz 1 sieht vor, dass eine Gewerkschaft oder eine Vereinigung von Arbeitgebern das Rechtsverordnungsverfahren durch einen Antrag einleitet. Es genügt der Antrag einer Tarifvertragspartei.

Der Antrag muss den Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung festgesetzt werden sollen, bezeichnen und zum Ausdruck bringen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Rechtsverordnungsverfahren nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes einleiten soll. Weiterhin ist dem Antrag eine Abschrift des Tarifvertrags beizufügen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt die beantragte Rechtsverordnung, es sei denn ein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung ist ausnahmsweise nicht gegeben.

Zu Satz 2

Gegenstand der Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes sind Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Diese Arbeitsbedingungen setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Antrag in einer Rechtsverordnung fest.

Zu Nummer 1

Durch Rechtsverordnung können nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 die tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung im Sinne des § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verbindlich vorgegeben werden. Die Entlohnung gehört nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), zu den Arbeitsbedingungen, die auch für in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden dürfen. Entlohnung in diesem Sinne umfasst neben den vereinbarten Lohngrütern unter anderem auch tarifvertragliche Regelungen zu Zulagen und Zuschlägen. Entlohnung umfasst auch Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

Zu Nummer 2

Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 erfasst den Mindestjahresurlaub. Regelungen zum Mindestjahresurlaub können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Tarifvertragliche Erweiterungen des nach § 3 Absatz 1 des Bundesurlaubsgesetzes bestehenden Anspruches auf mindestens 24 Werktage pro Jahr sind in der Tarifpraxis weit verbreitet.

Zu Nummer 3

Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die

Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Arbeitszeitrechtliche Regelungen in Tarifverträgen setzten regelmäßig den Rahmen für vergütungsrechtliche Ansprüche, die durch Nummer 1 erfasst sind.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 berücksichtigt der Verordnungsgeber bei der Entscheidung über den Erlass der beantragten Verordnung die Stellungnahmen der nach Absatz 4 Stellungnahmeberechtigten und die Empfehlungen der Clearingstelle nach § 6 Absatz 2.

Zu Satz 4

Nach Satz 4 wird in der Verordnung mit Blick auf unionsrechtliche Anforderungen der für im Ausland ansässige Arbeitgeber einschlägige Tarifvertrag unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bestimmt. Sofern der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags von den Tarifvertragsparteien bezogen auf den Betriebssitz definiert wird, fehlt ein Anknüpfungspunkt für ausländische Arbeitgeber, die keinen Betriebssitz in Deutschland haben. Daher ist es erforderlich, in der Verordnung die Geltung für Betriebe mit Sitz im Ausland zu regeln. Hierbei ist eine Schlechterstellung des ausländischen Arbeitgebers gegenüber Arbeitgebern mit Betriebssitz im Inland zu vermeiden.

Zu Absatz 2

Satz 1 stellt klar, dass die Arbeitsbedingungen jeweils für eine Branche in einer Rechtsverordnung gebündelt festgesetzt werden sollen. Arbeitsbedingungen aus unterschiedlichen regionalen Tarifverträgen mit demselben fachlichen Geltungsbereich sollen von einer gemeinsamen Rechtsverordnung erfasst werden.

Nach Satz 2 richtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Internetauftritt ein, aus dem die aktuellen Arbeitsbedingungen nach den geltenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Bundestariftreuegesetzes ersichtlich sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Verfahrensablauf bei konkurrierenden Anträgen nach Absatz 1 Satz 1. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft in diesem Fall eine Auswahlentscheidung, welcher Tarifvertrag repräsentativer ist und damit zum Gegenstand einer Verordnung gemacht werden soll. Bei der Auswahlentscheidung sind die Stellungnahmen nach Absatz 4 sowie, sofern deren Beteiligung verlangt wurde, die mehrheitlich gefasste Empfehlung oder die nicht mehrheitlich gefassten Empfehlungen der in § 6 geregelten Clearingstelle zu berücksichtigen.

Die Auswahlentscheidung zwischen konkurrierenden Tarifverträgen richtet sich entsprechend nach § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Sätze 3 bis 6 regeln eine Mitwirkungsobliegenheit der Antragsteller. Die Antragsteller werden verpflichtet, auf Verlangen über diejenige Zahl nach § 7 Absatz 2 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales Auskunft zu erteilen, über die sie Kenntnis haben oder haben können. Den Antragstellern wird eine einheitliche, verlängerbare Frist gesetzt, um der Mitwirkungsobliegenheit nachzukommen. Als Rechtsfolge einer nicht erfüllten Mitwirkungsobliegenheit sieht Satz 6 vor, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den jeweiligen Antrag im Rechtsverordnungsverfahren nicht weiter berücksichtigt.

Zu Absatz 4

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Entwurf einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 im Bundesanzeiger bekannt. Durch die Bekanntmachung erfahren die in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Parteien der Tarifverträge, für die Anträge nach Absatz 1 gestellt wurden, sowie die Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 des Tarifvertragsgesetzes, dass ein Verfahren zum Rechtsverordnungserlass eingeleitet wurde. Sie werden hierdurch frühzeitig in das Verordnungsverfahren eingebunden und können auf einer ersten Stufe Gebrauch von ihrem Stellungnahmerecht machen. Mit dem Stellungnahmerecht wird in einer zweiten Stufe die Möglichkeit eröffnet, die in § 6 geregelte Clearingstelle einzuberufen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt den Fall, dass eine Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassen wurde und eine Tarifvertragspartei danach einen Antrag nach Absatz 1 Satz 1 für einen Tarifvertrag stellt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich einer geltenden Rechtsverordnung überschneidet. Ein nachträglicher, mit einer bestehenden Rechtsverordnung konkurrierender Antrag ist erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung zulässig. Vor Ablauf der sechs Monate wird der Antrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgelehnt.

Nach Ablauf der sechs Monate ist Absatz 3 entsprechend anzuwenden und in dem dort geregelten Verfahren zu ermitteln, welcher Tarifvertrag repräsentativ ist.

Zu Absatz 6

Werden die in einer Rechtsverordnung verbindlich gemachten Arbeitsbedingungen durch einen Nachfolgetarifvertrag geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese im Bundesanzeiger bekannt. Es bedarf keines weiteren Antrags. Werden in einem (Nachfolge-)Tarifvertrag neue Regelungsgegenstände vereinbart, die bislang noch nicht Gegenstand der Verordnung sind, so handelt es sich nicht um eine Änderung im Sinne von Absatz 6. Neue Regelungsgegenstände können auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch Erlass einer Änderungsverordnung verbindlich gemacht werden. Der Erlass einer Änderungsverordnung richtet sich nach dem in § 5 Absatz 1 bis 4 geregelten Verfahren, sodass insofern keine Verfahrensbesonderheiten im Vergleich zum Ersterlass einer Verordnung bestehen

Zu Absatz 7

Absatz 7 regelt die Geltungsdauer von Rechtsverordnungen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlässt. Die Geltungsdauer der Rechtsverordnungen richtet sich nicht nach der Geltungsdauer des zugrundeliegenden Tarifvertrags. Einmal in einer Rechtsverordnung festgesetzte Arbeitsbedingungen gelten, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 6 des Bundestariftreuegesetzes aufhebt.

Zu § 6 (Clearingstelle; Verordnungsermächtigung)

§ 6 regelt die Einrichtung der Clearingstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie tritt zusammen, sofern dies im Rahmen einer Stellungnahme nach § 5 Absatz 4 Satz 2 verlangt wird.

Die Clearingstelle hat eine beratende Funktion und gibt eine Empfehlung ab, ob und mit welchem Inhalt eine Rechtsverordnung nach § 5 erlassen werden soll. Sie kann sich in ihrer Empfehlung nicht nur für oder gegen den Erlass einer Rechtsverordnung aussprechen, sondern auch eine Empfehlung zur Ausgestaltung der Rechtsverordnung abgeben, insbesondere dazu, wie eine sinnvolle Abgrenzung zwischen Tarifverträgen vorgenommen werden

soll, deren Geltungsbereiche sich überschneiden. Im Fall konkurrierender Anträge kann die Clearingstelle auch zur Repräsentativität der betreffenden Tarifvertragsvertragsparteien Stellung nehmen.

Die Clearingstelle ist paritätisch mit je drei Vertreterinnen beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu besetzen. Ihre Beschlüsse trifft sie mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande, kann die Clearingstelle mehrere, inhaltlich voneinander divergierende Empfehlungen abgeben.

Das weitere Verfahren kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Verordnung ausgestaltet werden.

Zu § 7 (Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Fall, dass im Verfahren nach § 5 Absatz 5 in Verbindung mit Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt wird, dass der Tarifvertrag, für den der Antrag gestellt wurde, repräsentativer ist als der Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer geltenden Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzt sind. In diesem Fall hebt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die nach § 5 erlassene Rechtsverordnung mit den Arbeitsbedingungen des weniger repräsentativen Tarifvertrags auf, soweit ein Antrag für den repräsentativeren Tarifvertrag vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des Tarifvertrags, dessen Arbeitsbedingungen in der Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, überschneidet. Damit soll vermieden werden, dass es Rechtsverordnungen mit sich überschneidenden Geltungsbereichen und unterschiedlichen Inhalten gibt. Zu berücksichtigen ist, dass die Überschneidung von Geltungsbereichen durch Einschränkungsklauseln in den Rechtsverordnungen vermieden werden kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur teilweisen Aufhebung einer Rechtsverordnung, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind. Nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags ist eine Arbeitsbedingung, soweit der Regelungsgegenstand oder der Tarifvertrag insgesamt ohne Nachwirkung beendet wurde.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 steht es im Ermessen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, eine nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassene Rechtsverordnung aufzuheben, wenn die Aufhebung ausnahmsweise im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Aufhebung kann insbesondere dann im öffentlichen Interesse geboten sein, wenn nach dem Erlass die Unwirksamkeit des zugrundeliegenden Tarifvertrags oder einzelner Rechtsnormen des Tarifvertrags festgestellt worden ist oder angenommen werden muss. Eine Aufhebung ist insoweit auch teilweise möglich.

Zu § 8 (Kontrollen; Verordnungsermächtigung)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 wird als Kontrollbehörde eine neue Prüfstelle Bundestariftreue eingerichtet. Die Aufgabe der Prüfstelle Bundestariftreue wird nach § 30 Absatz 2 des Vierten Buches

Sozialgesetzbuch auf die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übertragen. Dadurch entstehende Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See durch den Bund erstattet.

Zu Absatz 2

Absatz 2 weist der Prüfstelle Bundestariftreue die Verantwortung dafür zu, in stichprobenartigen Kontrollen zu überprüfen, ob ein Auftragnehmer das nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes abgegebene Tariftreueversprechen einhält und Arbeitgeber ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 kann die Prüfstelle Bundestariftreue eine Aufstellung über die von den Bundesauftraggebern im Sinne von § 2 Absatz 1 vergebenen öffentlichen Aufträge und Konzessionen verlangen und auf dieser Grundlage Kontrollschwerpunkte auswählen. Nach Beendigung der Kontrolle teilt die Prüfstelle Bundestariftreue den Bundesauftraggebern das Ergebnis mit und spricht Handlungsempfehlungen aus, wie beispielsweise die Verhängung einer zivilrechtlichen Sanktion.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 ergänzt die stichpunktartigen Kontrollen nach Absatz 2 um anlassbezogene Kontrollen. Bestehen Anhaltspunkte für Verstöße eines Auftragnehmers gegen das nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes abgegebene Tariftreueversprechen oder die von Arbeitgebern nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes einzuhaltenden Pflichten, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 2 durchzuführen. Bundesauftraggeber werden in Satz 2 verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue Anhaltspunkte nach Satz 1 einschließlich festgestellter Verstöße unverzüglich mitzuteilen. Die Prüfstelle Bundestariftreue führt daraufhin selbst Kontrollen durch oder erlässt einen Verwaltungsakt zur Feststellung des Verstoßes nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Absatz 5

Absatz 5 erklärt die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der Kontrolle nach Absatz 2 durch Bundesauftraggeber und die Prüfstelle Bundestariftreue für zulässig. Davon umfasst ist die Datenübermittlung zwischen Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestariftreue sowie zwischen Bundesauftraggebern oder der Prüfstelle Bundestariftreue und Dritten, die mit der Kontrolle nach Absatz 2 beauftragt werden. Satz 5 begründet keine neuen datenschutzrechtlichen Pflichten des Bieters.

Zu Absatz 6

Absatz 6 enthält eine Verordnungsermächtigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die nähere Ausgestaltung der Prüfstelle Bundestariftreue durch Rechtsverordnung bestimmen.

Zu § 9 (Nachweispflicht)

Zu Absatz 1

Damit die Prüfstelle Bundestariftreue die Kontrollen durchführen kann, für die sie nach § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes zuständig ist, müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern nach § 9 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes eine vertragliche Nachweispflicht vereinbaren. Ein Auftragnehmer muss mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes einhält und die Unterlagen dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundesta-

rifftreue auf Anforderung vorlegen. Aus den Unterlagen muss hervorgehen, dass der Auftragnehmer den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags tätig sind, zur Erfüllung seines Tariftreueversprechens aus § 3 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes mindestens die Arbeitsbedingungen gewährt, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes festsetzt.

Zu den geeigneten Unterlagen können in Abhängigkeit von der jeweiligen Leistung insbesondere Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen der für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören. Aus den Unterlagen muss sich nachvollziehbar und glaubhaft ergeben, wie lange die jeweilige Arbeitnehmerin oder der jeweilige Arbeitnehmer an der Erbringung der unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Leistung mitgewirkt hat.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern vereinbaren, dass Auftragnehmer von ihren Nachunternehmern und von Auftragnehmern oder Nachunternehmern beauftragten Verleihern verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass Nachunternehmer und Verleiher ihrerseits die Einhaltung ihrer gesetzlichen Pflicht nach § 4 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren. Auftragnehmer sollen von Nachunternehmern und Verleihern auch verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Nachunternehmer und Verleiher ihre Unterlagen auf Anforderung dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestarifreue vorlegen. Inhaltlich sind an die Unterlagen vergleichbare Anforderungen wie an die Unterlagen nach Absatz 1 zu stellen.

Zu § 10 (Präqualifizierungsverfahren)

§ 10 des Bundestarifreuegesetzes regelt eine Erleichterung von den Nachweispflichten für Arbeitgeber, die grundsätzlich mindestens die einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen gewähren. Insbesondere tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber können von dieser Erleichterung Gebrauch machen.

Zu Absatz 1

Auftragnehmer, denen ein Zertifikat bescheinigt, dass sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen gewähren, die mindestens die Anforderungen einer einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes erfüllen, sind von der Nachweispflicht nach § 9 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes befreit.

Nachunternehmer und Verleiher können ihrer Nachweispflicht gegenüber dem Auftragnehmer nach § 9 Absatz 2 des Bundestarifreuegesetzes nachkommen, indem sie dem Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat vorlegen.

Das Zertifikat muss von einer in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstelle ausgestellt worden sein. Dies sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e. V., genannt in § 6b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Teils A Abschnitt 2 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 2019 (BAZ AT 19.02.2019 B2) und die gemeinsame verzeichnisführende Stelle der Industrie- und Handelskammern, genannt in § 48 Absatz 8 Satz 3 der Vergabeverordnung.

Zu Absatz 2

Die Nachweispflicht nach § 9 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes entfällt, wenn der Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat der Nachunternehmer und Verleiher vorlegen kann. Satz 2 stellt klar, dass nach Absatz 1 zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher nicht von den anlassbezogenen Kontrollen nach § 8 Absatz 4 Satz 1 des Bundestariftreuegesetzes ausgenommen sind.

Zu § 11 (Zivilrechtliche Sanktionen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 verpflichtet Bundesauftraggeber, mit ihren Auftragnehmern Vertragsstrafen zu vereinbaren. Die Vertragsstrafe soll den Auftragnehmer als Schuldner des Tariftreueversprechens und der Nachweispflicht dazu anhalten, seine vertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen. Die Höhe der Vertragsstrafe kann direkt im Vertrag vereinbart werden oder – auf Grund der Vielgestaltigkeit möglicher Verstöße – erst bei erfolgtem Verstoß nach billigem Ermessen durch den Bundesauftraggeber festgelegt werden. Soweit die Vertragsstrafe bei erfolgtem Verstoß nach billigem Ermessen festgelegt wird, steht es dem Auftragnehmer frei, die Bestimmung der Höhe der Vertragsstrafe durch Urteil nach §§ 315 Absatz 3, 319 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu beantragen.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern vertraglich die Verwirkung einer angemessenen Vertragsstrafe für den Fall vereinbaren, dass ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen aus § 3 des Bundestariftreuegesetzes verletzt. Ermessensleitend bei der Festlegung der Strafhöhe soll vor allem die Schwere des Verstoßes gegen das Tariftreueversprechen berücksichtigt werden. Die Schwere des Verstoßes kann sich etwa anhand der von dem Verstoß betroffenen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Grad der Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen oder der Schuldform des Verstoßes bemessen.

Zu Nummer 2

Verletzt ein Auftragnehmer seine Nachweispflicht nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes, verhindert er die Kontrolle der Einhaltung seines Tariftreueversprechens. Da er durch dieses Vorgehen potentiell ein umfangreiches Fehlverhalten verschleiern kann, ist der Auftraggeber auch insoweit verpflichtet, mit dem Auftragnehmer vertraglich die Verwirkung einer angemessenen Vertragsstrafe zu vereinbaren. Bei der Festlegung der Strafhöhe ist auch hier die Schwere des Verstoßes gegen die Nachweispflicht ermessensleitend zu berücksichtigen. Maßgeblich ist hierbei vor allem, wie umfangreich das potentiell verschleierte Fehlverhalten ist und welche Vertragsstrafe nach Nummer 1 das potentiell verschleierte Fehlverhalten ausgelöst hätte.

Zu Absatz 2

Absatz 2 sieht ein vertraglich zu vereinbarendes außerordentliches Recht zur fristlosen Kündigung des Bundesauftraggebers in den Fällen vor, in denen nach Absatz 1 eine Vertragsstrafe verwirkt ist. Ob er von dem Kündigungsrecht Gebrauch macht, steht im Ermessen des Bundesauftraggebers.

Zu § 12 (Nachunternehmerhaftung)

§ 11 des Bundestariftreuegesetzes regelt die Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers in Anlehnung an die Regelungen nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und

§ 13 des Mindestlohngesetzes. Der Anspruch ist gerichtet auf die Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Zahlung der Entlohnung nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Nachunternehmer sowie der Verleiher, die von Nachunternehmern beauftragt wurden. Anspruchsgegner ist der Auftragnehmer im Sinne des § 2 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes.

Die Nachunternehmerhaftung setzt zusätzlich zu den an das Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes anknüpfenden Sanktionen einen weiteren Anreiz für Auftragnehmer, sicherzustellen, dass alle zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Arbeitsbedingungen erhalten. Gleichzeitig ermöglicht sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine effektive Durchsetzung ihrer Ansprüche nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes.

Ein Auftragnehmer ist von der Haftung befreit, soweit und solange der Auftragnehmer die Einhaltung der einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes durch den Nachunternehmer oder den von diesem beauftragten Verleiher mittels einer Präqualifizierung nach § 10 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes nachweist und wenn nicht über das Vermögen des Nachunternehmers oder eines von diesem beauftragten Verleihers das Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Zu § 13 (Feststellung von Verstößen)

Zu Absatz 1

Absatz 1 ermächtigt und verpflichtet die Prüfstelle Bundestariftreue, einen feststellenden Verwaltungsakt zu erlassen, wenn ein Verstoß nach Nummer 1 oder 2 vorliegt. Anders als das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestlohngesetz wählt das Bundestariftreuegesetz für Verletzungen der im Ausgangspunkt vertraglichen Tariftreuepflicht nicht das Ordnungswidrigkeitenrecht als Sanktionsregime. Nach § 11 des Bundestariftreuegesetzes werden Verstöße gegen die Tariftreue grundsätzlich vertraglich sanktioniert. Der Verwaltungsakt begründet einen in das Wettbewerbsregister eintragungsfähigen Umstand.

Adressat des Verwaltungsaktes ist der jeweilige Arbeitgeber oder Auftragnehmer, der den Verstoß begangen hat. Erforderlich ist jeweils ein Verstoß in erheblichem Maße.

Gegen den Verwaltungsakt ist der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 Absatz 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung eröffnet.

Zu Nummer 1

Nummer 1 betrifft alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, denen der Anspruch nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes zusteht. Ein feststellender Verwaltungsakt kann daher auch gegen Nachunternehmer oder Verleiher erlassen werden, wenn ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daran mitwirken, eine unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Leistung zu erbringen. Hinsichtlich der Pflicht aus § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes kommt ein Verstoß in erheblichem Maße insbesondere in Betracht, wenn der Verstoß nicht nur auf wenige Personen begrenzt ist und in einer erheblichen Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen besteht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 betrifft Auftragnehmer im Sinne von § 2 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Buchstabe a

Nach Buchstabe a ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes verstößt, indem er nicht verlangt oder durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von den Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Eine Inbezugnahme von § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht erforderlich, da ein diesbezüglicher Verstoß des Auftragnehmers bereits durch seine Rolle als Arbeitgeber im Sinne von § 13 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt ist. Anhaltspunkte für die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 können sich unter anderem aus der Anzahl der betroffenen Nachunternehmer oder Verleiher und der von diesen mit der Auftragsausführung betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben. Ein Verstoß des Auftragnehmers gegen § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist durch § 13 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt.

Zu Buchstabe b

Nach Buchstabe b ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Nachweispflicht aus § 9 des Bundestariftreuegesetzes verstößt. Anhaltspunkte für die die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 9 können sich unter anderem aus dem Umfang ungeeigneter oder nicht vorgelegter Unterlagen, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ist angelehnt an § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes. Ein feststellender Verwaltungsakt nach Absatz 1 ist nur zu erlassen, wenn der Verstoß schuldhaft und dieses Verhalten einer natürlichen Person dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zurechenbar ist. Ein Verstoß eines Nachunternehmers oder Verleihers gegen § 4 Absatz 1 oder 3 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht schuldhaft, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession einsetzt, für die der Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes nach dessen § 1 eröffnet ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Verjährung von Verstößen nach Absatz 1. Die Verjährungsfrist beträgt in Anlehnung an § 31 Absatz 2 Nummer 1 des Ordnungswidrigkeitengesetzes drei Jahre ab dem Ende der Vertragslaufzeit.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass ein Vorverfahren nach den §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen ist, bevor der Adressat eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 Anfechtungsklage gegen den Verwaltungsakt erheben kann. Satz 2 stellt klar, dass nach § 73 Absatz 1 Satz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig ist.

Zu § 14 (Fakultativer Ausschlussgrund)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt einen fakultativen Ausschlussgrund im Sinne des § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Im Unterschied zur sonstigen Regelungssystematik des Bundestariftreuegesetzes (siehe die Definition des Anwendungsbereichs in § 1) gilt § 14 für

Vergabeverfahren aller in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber und somit etwa auch für Vergabeverfahren der Länder und Kommunen, unabhängig von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 des Bundestariftreuegesetzes genannten Schwellenwert.

Auf Tatbestandsseite setzt Absatz 1 Satz 1 einen feststellenden Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 voraus. Der Ausschluss setzt voraus, dass der Verwaltungsakt bestandskräftig ist oder eine gerichtliche Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes rechtskräftig ist. Ein Vergabeausschluss soll zum einen erfolgen, wenn ein Unternehmen einen Gesetzesverstoß gegen § 4 des Bundestariftreuegesetzes begangen hat. Zum anderen soll ein Vergabeausschluss erfolgen, wenn ein Unternehmen eine vertragliche Pflicht nach § 3 Absatz 2 oder § 9 des Bundestariftreuegesetzes verletzt hat, deren Zweck darin besteht, Gesetzesverstöße gegen § 4 zu verhindern oder aufdecken zu können.

Im Unterschied zu § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist das auf Rechtsfolgenseite eröffnete Ermessen beschränkt. Im Regelfall erfolgt ein Ausschluss. Nur in atypischen Fällen oder aus wichtigem Grund kann von einem Ausschluss abgesehen werden.

Satz 2 bringt zum Ausdruck, dass Absatz 1 den Regelungskomplex des Vergabeausschlusses nicht abschließend regelt. Ein Unternehmen kann die Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen durchführen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den zulässigen Zeitraum eines Ausschlusses nach Absatz 1 abweichend von § 126 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Der Zeitraum beginnt erst zu dem Zeitpunkt, in dem der Verwaltungsakt nach Absatz 1 bestandskräftig oder eine Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes nach Absatz 1 rechtskräftig geworden ist.

Zu § 15 (Gerichtsstand)

Die Norm regelt die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen für Ansprüche nach § 4 Absatz 1 und 3 sowie § 11 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu § 16 (Übergangsregelung)

Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Vergabeverfahren, die nach Inkrafttreten des Gesetzes beginnen. Laufende Vergabeverfahren und -verträge bleiben unberührt. Nicht unter den Anwendungsbereich von § 16 des Bundestariftreuegesetzes fallen Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Die Regelung in § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes erweitert die ausschließliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen im Beschlussverfahren auf Entscheidungen über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes. Bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes können sich ähnliche Fragen stellen wie bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, für die die Gerichte für Arbeitssachen bereits gemäß § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes zuständig sind. Da § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes auf § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes verweist, ist das in § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes geregelte Verfahren auch anwendbar in Verfahren über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 3 (Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)

Zu Nummer 1

In § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird geregelt, dass die Vergabestellen der Bundesauftraggeber im Sinne des Bundestariftreuegesetzes die Behörden der Zollverwaltung bei den Prüfungen nach § 2 Absatz 1 unterstützen.

Zu Nummer 2

In § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 16 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird eine Unterrichtungspflicht der Behörden der Zollverwaltung geregelt. Sie unterrichten die Prüfstelle Bundestariftreue als die nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes für die Feststellung von Verstößen zuständige Stelle, wenn sie im Rahmen einer Prüfung Anhaltspunkte dafür erhalten, dass ein Unternehmen gegen das Bundestariftreuegesetz verstoßen hat.

Zu Nummer 3

§ 21 Absatz 1 Satz 5 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird dem Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes angeglichen. Auf diese Weise werden der ursprünglich beabsichtigte Gleichlauf der Normen auch im Wortlaut klargestellt und mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen)

Zu Nummer 1

In § 124 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen wird das Verhältnis zwischen den Regelungen zum Vergabeausschluss im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und den neuen Regelungen des Bundestariftreuegesetzes klargestellt.

Zu Nummer 2

Die Regelung ermöglicht in Härtefällen, dass bundesgesetzlich festgelegte Ausführungsbedingungen im Sinne von § 129 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in den benannten Sektoren für konkrete Beschaffungsvorhaben ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden müssen. Die Norm folgt insoweit dem Ansatz anderer Regelungen – wie etwa § 14 Absatz 4 Nummer 1 der Vergabeverordnung, § 12 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) Unterbuchstabe aa) der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit, § 13 Absatz 2 Nummer 1 der Sektorenverordnung oder § 1 Absatz 3 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Beschaffung klimafreundlicher Leistungen – die für Fälle erfolgreicher Ausschreibungsrunden oder allgemein in bestimmten kritischen Bereichen Erleichterungen von den vergaberechtlichen Vorgaben gewähren. Der Verzicht muss zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation zwingend erforderlich sein. Der Begriff der Krise ist restriktiv auszulegen und beschreibt eine Situation, in der ein schädigendes Ereignis an Personen, Sachwerten oder Versorgungsstrukturen eingetreten ist oder konkret und unmittelbar bevorsteht, das erheblich über das Ausmaß von schädigenden Ereignissen des täglichen Lebens hinausgeht. Krisen im Sinne des § 129 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen umfassen auch bewaffnete Konflikte und Kriege, pandemische Lagen, allgemeine Notstände und Katastrophen.

Die weitere Voraussetzung der „zwingenden Erforderlichkeit“ der Auftragsausführung ist gegeben, wenn andernfalls eine gravierende Beeinträchtigung einer Kernfunktion der benannten Sektoren, der staatlichen Aufgabenerfüllung in diesen Bereichen oder der Allgemeinheit droht. Dabei gilt: Je stärker die zu beschaffenden Leistungen dem Bereich der Daseinsvorsorge zuzurechnen sind, desto eher ist die Erforderlichkeit der Auftragsausführung gegeben.

rung anzunehmen. Finanzielle oder wirtschaftliche Erwägungen allein sind sowohl hinsichtlich der zwingenden Erforderlichkeit als auch der Frage der Ungeeignetheit des Angebots nicht ausreichend.

Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmeregelung ist nach Satz 3 dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vor Zuschlagserteilung schriftlich anzuzeigen. Auf Anforderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz ist die Abweichung diesem gegenüber schriftlich zu begründen.

Zu Nummer 3

Der in § 160 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen neu eingefügte Satz 2 stellt klar, dass die Antragsbefugnis im Nachprüfungsverfahren nicht mit der Behauptung begründet werden kann, eine nach dem Bundestariftreuegesetz für das Vergabeverfahren vorgegebene Rechtsverordnung sei unwirksam. Ob eine Tariftreue-Rechtsverordnung unwirksam ist, ist allein Gegenstand des Verfahrens nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes, für das die Gerichte für Arbeitssachen nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausschließlich zuständig sind.

Im neuen Satz 3 ist aufgrund der Verschiebung eine redaktionelle Änderung erfolgt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes)

Die in Artikel 5 enthaltenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes dienen dazu, das Bundestariftreuegesetz an das Wettbewerbsregister anzubinden. Die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes stellt Verstöße nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes durch Verwaltungsakt fest und übermittelt diese Entscheidungen anschließend zur Eintragung an das Wettbewerbsregister. Gemäß den bestehenden Vorgaben des Wettbewerbsregistergesetzes sind Auftraggeber im Rahmen von Vergabeverfahren zur Abfrage des Registers verpflichtet. Auf Grundlage der durch die Abfrage erhaltenen Informationen prüfen die Auftraggeber dann wiederum, ob ein Auftragnehmer von einem Vergabeverfahren auszuschließen ist.

Zu Nummer 1

In § 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird in einem neuen Absatz 3 geregelt, dass ein feststellender Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in das Wettbewerbsregister einzutragen ist, wenn der Verwaltungsakt rechtskräftig oder eine gerichtliche Entscheidung über seine Rechtmäßigkeit bestandskräftig ist.

Zu Nummer 2

§ 3 des Wettbewerbsregistergesetzes regelt die Speicherung von Daten zu eintragungspflichtigen Entscheidungen durch die Registerbehörde. § 3 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird an den Umstand angepasst, dass nun auch bestimmte Verstöße gegen die Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungspflichtige Entscheidungen darstellen. Anders als für Bußgeld- oder strafgerichtliche Entscheidungen vorgesehen, werden bei der Eintragung von Verstößen gegen das Bundestariftreuegesetz jedoch nicht die in § 3 Absatz 1 Nummer 5 des Wettbewerbsregistergesetzes genannten Daten der natürlichen Person gespeichert, gegen die sich die einzutragende Entscheidung richtet oder die im Bußgeldbescheid nach § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten genannt wird. Grund hierfür ist, dass sich der Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes als einzutragende Entscheidung nicht gegen die handelnde natürliche Person als solche richten kann, sondern nur gegen das Unternehmen im Sinne des § 2 Absatz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes, dem das Handeln dieser Person nach § 13 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes zuzurechnen ist. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit sollte in diesen Fällen auf die Verarbeitung der Daten der natürlichen Person ver-

zichtet werden. Anders als etwa bei gegen das Unternehmen gerichteten Bußgeldbescheiden nach § 30 des Gesetzes gegen Ordnungswidrigkeiten fällt der natürlichen Person in diesen Fällen nämlich nicht der Verstoß gegen ein mit Strafe oder Bußgeld belegtes Verbot zur Last. Es kann auch nicht parallele Entscheidungen gegen Unternehmen und natürliche Person mit korrespondierenden Eintragungen geben, die mittels der Personendaten auf das Vorliegen desselben Fehlverhaltens zur Vereinheitlichung der Löschfrist hin überprüft werden müssten (vgl. hierzu § 7 Absatz 1 Satz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes). Soweit das Unternehmen lediglich aus einer natürlichen Person besteht, erfolgt die Eintragung der Daten dieser Person entsprechend § 3 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c des Wettbewerbsregistergesetzes.

Zu Nummer 3

Durch die Ergänzungen in § 4 des Wettbewerbsregistergesetzes wird angeordnet, dass die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes im Falle der Feststellung von Verstößen durch Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes zur Datenübermittlung an die Registerbehörde verpflichtet ist.

Zu Nummer 4

Mit der Ergänzung in § 5 Absatz 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass die in § 10 des Bundestariftreuegesetzes genannten Stellen im Rahmen des dort geregelten Präqualifizierungsverfahrens Auskünfte aus dem Wettbewerbsregister einholen dürfen. Etwaige Eintragungen im Wettbewerbsregister sind im Zusammenhang mit der Zertifizierungsentscheidung prüfungsrelevant, so wie dies auch bei der Durchführung von Verfahren der vorgelagerten Eignungsprüfung potentieller Bieter bei öffentlichen Auftragsvergaben (Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung) der Fall ist. Die Funktion als Präqualifizierungsstelle nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes wird daher im Hinblick auf die Auskunftsberechtigung nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes der Funktion als Führerin eines amtlichen Verzeichnisses, das den Anforderungen des Artikels 64 der Richtlinie 2014/24/EU entspricht, gleichgestellt. Damit erweitert sich der Katalog der zulässigen Gründe, eine Auskunft nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes zu beantragen. Die dort benannten Stellen können damit sowohl im Rahmen von Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung als auch im Rahmen des Präqualifizierungsverfahrens nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes sowie auch bei kumulativem Vorliegen beider Zwecke eine Auskunft, ob eine Eintragung zu einem Unternehmen vorliegt, beantragen. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Auskunftseinholung ist wie bisher die Zustimmung des betreffenden Unternehmens hierzu.

Zu Nummer 5

Mit den Ergänzungen in § 6 Absatz 6 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass Auftraggeber auch von der Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ergänzende Informationen anfordern können, soweit diese nach Einschätzung der Auftraggeber für die Vergabeentscheidung erforderlich erscheinen und dass die Prüfstelle Bundestariftreue zur Übermittlung dieser angeforderten Informationen berechtigt ist.

Zu Nummer 6

Die Änderung in § 7 Absatz 1 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes stellt klar, dass die Regelung über die Löschung von Eintragungen auch für Eintragungen nach § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes gilt. Mit der Änderung in § 7 Absatz 2 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird sichergestellt, dass eine gelöschte Eintragung über einen Verstoß gegen eine Pflicht nach dem Bundestariftreuegesetz in Vergabeverfahren nicht mehr zum Nachteil des Unternehmens verwertet werden darf.

Zu Nummer 7

Die Änderungen von § 8 des Wettbewerbsregistergesetzes erstrecken die bestehende Regelung zur vorzeitigen Löschung einer Eintragung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung auf Verwaltungsakte nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes und ermöglichen es der Registerbehörde, die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes um Informationen zu ersuchen, die zur Bewertung eines Antrages nach Absatz 1 erforderlich sein können.

Zu Nummer 8

Mit der Ergänzung in § 9 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird bestimmt, dass die Kommunikation zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue in der Regel elektronisch zu erfolgen hat.

Zu Artikel 6 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu § 18a (Online-Wahl)

§ 18a des Betriebsverfassungsgesetzes bestimmt, unter welchen Voraussetzungen bei den nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen nach § 13 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, die vom 1. März 2026 bis zum 31. Mai 2026 stattfinden, eine elektronische Stimmabgabe möglich ist. Regelmäßige Betriebsratswahlen nach § 13 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes finden nur in Betrieben statt, in denen bereits ein Betriebsrat besteht. Die Regelung gilt nicht für erstmalige Betriebsratswahlen oder Betriebsratswahlen in anderen Fällen des § 13 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 kann der Betriebsrat im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Wahlvorstand für die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen, die vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 stattfinden, die Möglichkeit eröffnen, die Wahl ergänzend durch eine elektronische Stimmabgabe durchzuführen.

Die Möglichkeit zur Onlinewahl kann nur als zusätzliche, ergänzende Option neben den bestehenden Möglichkeiten zur Stimmabgabe eröffnet werden. Urnen- und Briefwahl müssen unverändert möglich sein. Auch kann der Wahlvorstand keine Vorgabe machen, dass die Stimmabgabe ausschließlich elektronisch zu erfolgen hat.

Der Betriebsrat entscheidet im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber über die Eröffnung der Option der Onlinewahl. Damit ist von Beginn an das notwendige Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien gewährleistet, um die mit einer erstmaligen Onlinewahl einhergehenden Herausforderungen im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit bestmöglich bewältigen zu können. Die Betriebsparteien sollten die Entscheidung über die Eröffnung von Onlinewahlen so rechtzeitig treffen, dass eine angemessene Vorbereitungszeit für den Wahlvorstand verbleibt, der nach Absatz 2 26 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats bestellt werden soll.

Ob infolge der Entscheidung des Betriebsrats und des Arbeitgebers zugunsten der grundsätzlichen Möglichkeit der Onlinewahl im Betrieb die Online-Stimmabgabe tatsächlich ermöglicht wird, entscheidet allein der Wahlvorstand, der nach § 18 des Betriebsverfassungsgesetzes für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl verantwortlich ist. Nur der Wahlvorstand ist in der Lage, abschließend im Rahmen seiner Vorbereitungsmaßnahmen und unter Beachtung der gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Rahmenbedingungen für eine Onlinewahl zu beurteilen, ob die Wahl im Betrieb tatsächlich als Onlinewahl durchführbar ist.

Zu Absatz 2

Besteht nach Absatz 1 zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Einvernehmen darüber, dass in ihrem Betrieb die Möglichkeit der Onlinewahl eröffnet werden soll, enthält für diesen Fall Absatz 2 gesonderte Vorgaben für die Bestellung des Wahlvorstands.

Nach Satz 1 bestellt der Betriebsrat abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 und § 17a Nummer 1 des Betriebsverfassungsgesetzes den Wahlvorstand sowohl im regulären als auch im vereinfachten Wahlverfahren spätestens 26 Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit. Die Regelung trägt der Komplexität einer Onlinewahl sowie dem Umstand Rechnung, dass die Onlinewahl neben der Urnen- und Briefwahl zu organisieren ist. Das Pilotprojekt ermöglicht erstmals eine Online-Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand muss neben der Vorbereitung der Urnen- und Briefwahl insbesondere vielfältige technische Sicherheitsvorkehrungen beachten, die sich unter anderem aus der Technischen Richtlinie 03169 des BSI (TR-03169) ergeben. Überdies wird die Anschaffung einer den Anforderungen des Absatz 4 Satz 2 in Verbindung mit dem Schutzprofil BSI-CC-PP-0121 des BSI genügenden Online-Wahlprodukts notwendig. Die Durchführung der Betriebsratswahl auch als Onlinewahl setzt daher umfassende Vorbereitungen voraus, für die dem Wahlvorstand die notwendige Zeit zur Verfügung stehen muss.

Aufgrund der zusätzlichen Aufgaben, die der Wahlvorstand zeitgleich zur Vorbereitung der Urnen- und Briefwahl erfüllen muss, wird die Mindestzahl der zu bestellenden Wahlvorstandsmitglieder von drei auf fünf erhöht. So sind auch für die erforderliche Kommunikation und Verhandlung mit Wahlsoftwareanbietern erhöhte personelle Ressourcen aufzuwenden. Die Notwendigkeit einer Erhöhung der Zahl der Wahlvorstandsmitglieder gilt auch für das vereinfachte Wahlverfahren.

Nach Satz 2 hat der Betriebsrat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Textform mitzuteilen, wenn für die Betriebsratswahl in seinem Betrieb ergänzend die Onlinewahl eröffnet wurde. Aus der Mitteilung an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales resultiert keine Verpflichtung für den Wahlvorstand, die Wahl auch als Onlinewahl durchzuführen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 enthält für die Onlinewahl eine notwendige Anpassung der Frist für die Abgabe von Wahlvorschlägen im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren. Nach § 14a Absatz 3 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes können Wahlvorschläge bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden. Um auch dem Fall der elektronischen Stimmabgabe Rechnung zu tragen, knüpft Absatz 3 im Fall der Durchführung einer Onlinewahl für die Berechnung der Wochenfrist an den ersten Tag der Stimmabgabe an. Damit bleibt für Wahlvorschläge auch dann die volle Wochenfrist vor der Stimmabgabe, falls die elektronische Stimmabgabe schon vor der Urnenwahl beginnt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 macht Vorgaben zu technischen und organisatorischen Bedingungen, die bei der Durchführung der Onlinewahl eingehalten werden müssen, um die Beachtung der allgemeinen Wahlgrundsätze abzusichern und die notwendigen Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Eine zentrale Rolle kommt dabei dem Schutzprofil BSI-CC-PP-0121 und der Technischen Richtlinie TR-03169 zu. Während das Schutzprofil Sicherheitsanforderungen an das Onlinewahlprodukt beinhaltet, macht die Technische Richtlinie Vorgaben für den die Onlinewahl organisierenden Wahlvorstand zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung der Onlinewahl sowie der Umgebung, in der die Onlinewahl stattfindet. Indem dadurch sowohl Anforderungen an das Onlinewahlprodukt als auch an die Durchführung der Wahl gemacht werden, wird die auch bei Onlinewahlen notwendige Beachtung der Wahlrechtsgrundsätze sichergestellt.

Satz 1 stellt klar, dass auch im Rahmen der Online-Betriebsratswahl die allgemeinen Wahlgrundsätze zu beachten sind. Der Betriebsrat wird gemäß §§ 14 Absatz 1, 14a Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die Wahl ist außerdem allgemein, gleich und frei (siehe unter anderem BAG, Beschluss vom 6. Dezember 2000 – 7 ABR 34/99). Nach Abschluss der Wahl erfolgt gemäß § 18 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes eine öffentliche Auszählung der Stimmen.

Eine Onlinewahl darf nach Satz 2 nur mit einem zertifizierten Onlinewahlprodukt durchgeführt werden, das dem Schutzstandard des Schutzprofils BSI-CC-PP-0121 entspricht. Das Schutzprofil definiert einen Basissatz von Sicherheitsanforderungen, den jedes Onlinewahlprodukt mindestens erfüllen muss, um Onlinewahlen möglichst sicher auszuführen. Das Schutzprofil legt hierzu funktionale Sicherheitsanforderungen fest, insbesondere bezüglich Zugriffskontrolle, Datenimport/-export, sicheren Kommunikationskanälen, gesicherter Verarbeitung und Verifizierung von wahlbezogenen Daten, Stimmauszählung, Generierung von Log-Daten sowie zur Nutzeridentifikation und -authentisierung.

Durch die verbindlich vorgeschriebene Nutzung eines nach BSI-CC-PP-0121 zertifizierten Onlinewahlprodukts wird den allgemeinen Wahlgrundsätzen gerade vor dem Hintergrund der technischen Besonderheiten einer Onlinewahl besonders Rechnung getragen. Bei Stimmabgaben per Onlinewahl stehen dabei die Wahlrechtsgrundsätze der geheimen Wahl und der Öffentlichkeit besonders im Fokus. Dem trägt das Schutzprofil Rechnung. So verlangt das Schutzprofil von einem Onlinewahlprodukt die Umsetzung kryptographischer Wahlverfahren. Dazu werden im Schutzprofil Anforderungen für die Umsetzung von Onlinewahlverfahren unter Nutzung von Mix-Nets oder homomorpher Verschlüsselung zum Schutz der Online-Stimmen formuliert. Die vorgeschriebene Nutzung kryptografischer Verfahren trägt insbesondere auch dem Grundsatz der Geheimheit der Wahl Rechnung, schützt die Freiheit der Wahl und sichert das Schutzziel der Vertraulichkeit. Das Schutzprofil verlangt weiterhin, dass alle wahlbezogenen Daten (inklusive der abgegebenen Stimmen) auf eine im Schutzprofil definierte Art und Weise verarbeitet werden, so dass es den Wählenden ermöglicht wird, im Sinne einer Ende-zu-Ende-Verifizierbarkeit die Berücksichtigung ihrer abgegebenen Stimme zu verifizieren (individuelle Verifizierbarkeit). Überdies gibt das CC-PP-0121 verbindlich vor, dass nach der Stimmauszählung sämtliche wahlrelevanten Daten kryptografisch gesichert exportierbar sein müssen, um eine eigenständige Veröffentlichung der Daten außerhalb des Onlinewahlprodukts zu ermöglichen. Dies dient auch der Möglichkeit einer unabhängigen Verifizierbarkeit der Wahl. Die Daten können dann von Auditoren oder anderen Interessierten dazu genutzt werden, mittels kryptografischer Beweise die korrekte Auszählung des Wahlergebnisses nachzuvollziehen (universelle Verifizierbarkeit). Während die Betriebsöffentlichkeit durch die Veröffentlichung der wahlrelevanten Daten die Korrektheit des Wahlvorgangs im Sinne der Öffentlichkeit der Wahl nachvollziehen kann, bleibt eine Zuordnung einzelner Stimmen zu einzelnen Wählenden unmöglich und wahrt damit die Geheimheit der Wahl.

Die Verpflichtung, die Onlinewahl nur auf Grundlage eines nach BSI-CC-PP-0121 zertifizierten Onlinewahlprodukts durchzuführen, gewährleistet außerdem einen einheitlichen Sicherheitsstandard und trägt zur Aufdeckung und Behebung von Programmierfehlern bei. Eine objektive Zertifizierung durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik oder eine von diesem zertifizierte Prüfstelle trägt zudem zum Vertrauen der Wählenden und der Betriebe in den ordnungsgemäßen Ablauf der Onlinewahl bei. Schließlich erlangen die das Onlinewahlprodukt anwendenden Wahlvorstände Sicherheit, dass das eingesetzte Onlinewahlprodukt für den Einsatz im Rahmen der Erprobung der Online-Betriebsratswahlen geeignet ist. Die Wahl eines konkreten zertifizierten Onlinewahlprodukts obliegt dem die Onlinewahl organisierenden Wahlvorstand.

Satz 3 verpflichtet den Wahlvorstand die Anforderungen an die Umsetzung einer Onlinewahl gemäß der Technischen Richtlinie TR-03169 einzuhalten. Die gesetzliche Bestimmung gibt für die Anwendung der Technischen Richtlinie vor, dass der Schutzbedarf für Online-Betriebsratswahlen im Sinne der TR-03169 mindestens „hoch“ ist. Ein solcher

Schutzbedarf besteht mit Blick auf die potenziellen Schadensauswirkungen, die bei einem Angriff auf Betriebsratswahlen eintreten können. Die Folgen eines Angriffs auf die Onlinewahl und die personelle Zusammensetzung des Betriebsrats sind erheblich. Betriebsräte verfügen über umfangreiche Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte, mit denen sie Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe in den Betrieben nehmen. Die von ihnen mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen können unmittelbare Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begründen.

Zu Absatz 5

Die gesetzliche Regelung eröffnet die Möglichkeit zur Online-Stimmabgabe bei den Betriebsratswahlen erstmalig und zunächst einmalig für die im Frühjahr 2026 regelmäßig stattfindenden Betriebsratswahlen. Die Onlinewahl soll nach Satz 1 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Hinblick auf die technische Durchführbarkeit vor dem Hintergrund der in Absatz 4 geregelten rechtlichen Anforderungen an Onlinewahlen evaluiert werden. Dazu holt das Ressort oder ein von ihm Beauftragter insbesondere Stellungnahmen von Gewerkschaften ein und führt Befragungen von Betriebsräten, den ehemaligen Mitgliedern des Wahlvorstands und Beschäftigten durch. Damit wird die Grundlage für eine Entscheidung über eine dauerhafte Ermöglichung von Online-Betriebsratswahlen gelegt. Die Evaluation soll im Jahr 2028 erfolgen.

Satz 2 verpflichtet hierzu neu gewählte Betriebsräte, die auch im Wege der Onlinewahl gewählt wurden, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales die zur Evaluierung notwendigen Informationen und Daten zur Verfügung zu stellen, wobei insbesondere die folgenden Daten relevant sein können:

1. Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer bei der Wahl 2026,
2. Gesamtwahlbeteiligung und Wahlbeteiligung an der Onlinewahl,
3. Wahlbeteiligung bei der letzten vor 2026 durchgeführten regelmäßigen Betriebsratswahl,
4. Angriffsversuche auf die Onlinewahl von innen und außen,
5. Anzahl und Art technischer Fehlermeldungen und
6. Wahlanfechtungen mit Bezug zu der Online-Stimmabgabe.

Die Daten werden beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder einem von diesem Beauftragten anonymisiert erfasst und ausgewertet.

Zu Absatz 6

Absatz 6 bestimmt, dass in einer Rechtsverordnung nach § 126 des Betriebsverfassungsgesetzes auch nähere Bestimmungen für die verschiedenen Phasen der Onlinewahl zu treffen sind. § 126 des Betriebsverfassungsgesetzes ermächtigt zum Erlass einer Verordnung, die Vorgaben für die verschiedenen Phasen der Betriebsratswahl enthält. Die Regelung in Absatz 6 konkretisiert dies mit Blick auf Vorgaben, die speziell für die Onlinewahl relevant sind. Der aus vier Ziffern bestehende Katalog ist nicht abschließend.

Zu Nummer 1

In der Rechtsverordnung können nach Nummer 1 ergänzende Anforderungen an das nach Absatz 4 Satz 2 zu verwendende Onlinewahlprodukt geregelt werden.

Die im Schutzprofil, auf dessen Grundlage das Onlinewahlprodukt zu zertifizieren ist, getroffenen Annahmen, sind bei der Ausgestaltung der Verfahrensregelungen zur Onlinewahl in Bezug auf die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Wahl zu beachten. Dazu zählt insbesondere, dass die Modellierung des Schutzprofils vorgibt, dass die per Onlinewahl abgegebene Stimme Vorrang gegenüber einer auf anderem Wege abgegebenen Stimme hat. Das Schutzprofil lässt außerdem offen, ob eine Korrektur der elektronisch abgegebenen Stimme (sogenanntes Re-Voting) bei der Wahl zugelassen wird und geht somit davon aus, dass dies in den Wahlvorschriften geregelt wird.

Zu Nummer 2

Aufgrund der zusätzlich geschaffenen Möglichkeit einer elektronischen Stimmabgabe ermächtigt Nummer 2 den Verordnungsgeber, Vorgaben zur Verhinderung einer doppelten Stimmabgabe zu machen.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 können die technischen und organisatorischen Anforderungen an die Onlinewahl, einschließlich Maßgaben zur Anwendung der nach Absatz 4 Satz 3 zu beachtenden Technischen Richtlinie des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik in der Rechtsverordnung konkretisiert werden.

Zu Nummer 4

In Nummer 4 wird der Verordnungsgeber ermächtigt, Vorgaben zur Durchführung der Onlinewahl erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere zur Übermittlung personenbezogener Daten der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber an den Betreiber des Onlinewahlprodukts zu machen. Davon erfasst sind beispielsweise auch Vorgaben zum Serverbetrieb und Serverstandort von extern betriebenen Online-Wahlprodukten.

Zu Nummer 2

Nummer 2 enthält eine redaktionelle Folgeänderung infolge der Einfügung eines neuen § 18a.

Zu Nummer 3

Mit der Streichung des Absatz 2 entfällt das dort verankerte Antragserfordernis und § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes wird zu einem Officialdelikt geändert. Die zuständige Staatsanwaltschaft wird dadurch verpflichtet, von Amts wegen Straftaten nach § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes zu verfolgen, so zum Beispiel, wenn sie durch die Presse oder eine Anzeige bei der Polizei von einer möglichen Straftat nach § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes Kenntnis erlangt. Infolge der Änderung entfällt die Absatzbezeichnung des Textes in Absatz 1.

Nach § 117 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes kann für im Flugbetrieb von Luftfahrtunternehmen beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Vertretung durch Tarifvertrag errichtet werden. Die Wahl, Tätigkeit und die Mitglieder einer solchen Vertretung unterfielen jedoch bisher nicht dem Schutzbereich des § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Schutzlücke wird mit der Ergänzung in Nummer 1, 2 und 3 des § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes geschlossen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Durch die Neufassung des § 6 des Tarifvertragsgesetzes wird der Auftrag des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters dahingehend erweitert, dass auch die durch Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tariflichen Arbeitsbedingungen

eingetragen werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur die auf Grundlage der §§ 7, 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindlich erstreckten Tarifverträge erfasst werden, sondern auch die nach einer Rechtsverordnung nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich angeordneten Tarifverträge.

Zu Artikel 8 (Änderung des Mindestlohngesetzes) und Artikel 9 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

§ 19 Absatz 4 des Mindestlohngesetzes und § 21 Absatz 4 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes werden dem Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes angeglichen. Auf diese Weise werden der ursprünglich beabsichtigte Gleichlauf der Normen auch im Wortlaut klargestellt und mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

Zu Artikel 10 (Inkrafttreten)

Artikel 10 bestimmt, dass das Gesetz mit Ausnahme der in Artikel 5 vorgesehenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes am Tag nach seiner Verkündung in Kraft tritt. Mit dem Inkrafttreten des Bundestariftreuegesetzes unmittelbar nach der Verkündung können die im Bundestariftreuegesetz und den Folgeänderungen vorgesehenen Maßnahmen zur wirksamen Durchsetzung des Gesetzes, wie die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue, zeitnah umgesetzt werden und Anträge auf Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes in dem in der Norm angelegten Verordnungsverfahren bearbeitet werden.

Das Inkrafttreten des Artikel 5 wird nach dem Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes bestimmt. Erst ab diesem Zeitpunkt sind die Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes auch praktisch durchsetzbar. Die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen und daran anknüpfend die Bestimmung des Zeitpunktes des Inkrafttretens des Artikel 5 erfolgt durch Bekanntmachung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz im Bundesanzeiger.