

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)

I. Gesamteinschätzung

Mit dem Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes – (Tariftreuegesetz)“ verfolgen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) das im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD festgelegte Ziel mittels eines Bundestariftreuegesetzes die Tarifbindung in Deutschland zu stärken.

Die Mindestlohnrichtlinie verpflichtet die Bundesregierung dazu, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Dies steht der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie nicht entgegen – diese garantiert nicht etwa einen tarifvertragsfreien Raum, wie teilweise behauptet wird. Vielmehr gebietet Art. 9 Abs. 3 GG ein funktionierendes Tarifvertragssystem und öffnet dem Gesetzgeber weite Spielräume zu dessen Stärkung.¹

Ein Bundestariftreuegesetz (BTTG) ist ein Baustein für die Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie und langjährige Forderung des DGB und seiner Mitglieds-gewerkschaften. Wir unterstützen deshalb vorbehaltlos die Zielsetzung des Entwurfes, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen zu gewähren. Lohndumping wird so verhindert. Zugleich wird der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes auf eine faire Grundlage gestellt, indem der Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen auf dem Rücken der Beschäftigten verhindert wird. Nicht zuletzt können mit dem BTTG wichtige Impulse ausgehen, die Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten bzw. zu stärken.

Gerade bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen hat der Staat es in der Hand, für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Soweit der Bund an Unternehmen mehrheitlich und unmittelbar beteiligt ist, muss er auch hier eine lückenlose Tarifbindung herbeiführen. Wir haben wiederholt deutlich gemacht, dass es wichtig ist, dass die öffentliche Hand mit gutem Beispiel vorangeht.

¹ Kingreen, Thorsten (2020): „Exklusive Tariföffnungsklauseln - Einfach-rechtliche Ausgestaltung und verfassungsrechtliche Zulässigkeit“, HSI-Schriftenreihe Bd. 35.

25. Juli 2025

Kontaktperson:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
(Tarifkoordination)
Abteilung Recht und Vielfalt

Keithstr. 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 34060-238
Mobil: +49 151 55898719

wfs.bvv@dgb.de
rec@dgb.de

www.dgb.de

Diese Maßgabe wird mit diesem Referentenentwurf jedoch nicht hinreichend geregelt:

1. **Zu hoher Schwellenwert:** Der Schwellenwert ist für ein wirksames Bundestariftreuegesetz (BTTG) zu hoch angesetzt. Je nach Leistungsart fallen 20 – 35 Prozent aller öffentlichen Aufträge bei einem Schwellenwert von 50.000 Euro nicht mehr unter den Geltungsbereich des BTTG. Für diese Aufträge gelten im Zweifel keine tariflichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, kein fairer Wettbewerb zwischen den Bietern und kein verantwortungsvoller Umgang mit öffentlichen Haushaltsmitteln.
2. **Herausnahme der Beschaffung der Bedarfe der Bundeswehr:** Der Ausschluss der Tariftreue bis Ende 2032 zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr ist angesichts der geplanten massiven Erhöhung der Sicherheits- und Verteidigungsausgaben mit einem Volumen von 530 Milliarden Euro allein bis allein 2029 mit nichts zu rechtfertigen.² Gerade die teilweise geplanten konsumtiven Milliardeninvestitionen zur Stärkung der Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit müssen dafür genutzt werden, um tarifliche Löhne und Arbeitsbedingungen zu sichern. Mit dem BTTG hat die Bundesregierung zudem einen echten Hebel an der Hand, für mehr Local Content bei Rüstungsaufträgen zu sorgen. Diesen aus der Hand zu geben, wäre grob fahrlässig.
3. **Weitgehender Ausschluss von Lieferungen aus dem Geltungsbereich:** Eine weitere, erhebliche Einschränkung betrifft die sehr eng gefasste Definition zum Auftragsgegenstand. Es droht vor allem, dass Lieferleistungen vom Anwendungsbereich des BTTG nicht mehr erfasst werden. Dies widerspricht dem Ziel des Gesetzes.
4. **Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen müssen ab dem ersten Tag gelten:** Dass die tarifvertraglich vereinbarten Höchstarbeitszeiten und Mindesturlaubsregelungen im Rahmen der verbindlichen Arbeitsbedingungen erst ab einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten gelten sollen, läuft der Intension für fairen Wettbewerb durch das BTTG zuwider. Die Regelungen, insbesondere zur Arbeitszeit sind anfällig für Missbrauch.
5. **Das Antragsverfahren ist auf ein Minimum zu reduzieren:** Stattdessen läuft das jetzt vorgesehene aufwändige und komplizierte Antragsverfahren inklusive der Clearingstelle einer umfassenden Anwendung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen im Rahmen der öffentlichen Auftragsausführung zuwider. **Verfassungswidrig und nicht akzeptabel ist außerdem die Offenlegungspflicht der Mitgliederzahlen von Gewerkschaften.**

² Allein im Zeitraum 2025 bis 2029 sind für Einzelplan 14 Ausgaben i.H. von 530 Mrd. Euro veranschlagt, abrufbar unter: <https://www.bmvg.de/de/presse/deutlicher-anstieg-des-verteidigungshaushalts-ab-2025-5958092>

6. **Tariftreue ist gut, Kontrolle ist besser:** Kontrollen sollen nur noch anlassbezogen stattfinden. Notwendig ist jedoch ein stichprobenartiges Kontrollverfahren. **Alle Erfahrungen zeigen: Nur ein kontinuierlicher Kontrolldruck sorgt für eine effektive Durchsetzung der eingegangenen Tariftreueverpflichtung bei den Auftragnehmern.**

Dass Nachunternehmer und Verleiher von ihren Dokumentationspflichten befreit sind, führt die Arbeit der Prüfstelle ad absurdum. Ohne Nachweise kann sie faktischen Missbrauch nicht mehr belegen. Keine Nachweispflicht bedeutet auch, dass Auftragnehmer mittels Nachunternehmer und Verleiher die Tariftreuepflicht umgehen werden. **Wer Nachunternehmer und Verleiher einsetzt, muss erst recht für die Einhaltung und Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften Sorge tragen – einen Freifahrtschein für die Umgehung der Tariftreuepflicht darf es nicht geben!**

II. Im Einzelnen

Die im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen werden im Einzelnen bzw. in zusammengefasster Form bewertet. Die Gliederung der Bewertung folgt weitestgehend der Gliederung des Referentenentwurfs.

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

Zu § 1 (Anwendungsbereich):

Persönlicher Anwendungsbereich:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen in Teilen den persönlichen Anwendungsbereich des BTTG-Entwurfs. Zunächst werden neben den Vergaben des Bundes (§ 1 Abs. 1 Nr. 1) auch Vergaben von Sektorenauftraggebern und die Vergabe von Konzessionen (§ 1 Abs. 1, Nr. 2 und Nr. 3) erfasst. Ebenfalls erfasst sind Personen des privaten bzw. des öffentlichen Rechts gem. § 99 Nr. 4 GWB, die öffentliche Bauprojekte ausführen und überwiegend vom Bund subventioniert werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 4), öffentliche Aufträge und Konzessionen im Rahmen der Organleihe des Bundes (§ 1 Abs. 1 Nr. 5) sowie öffentliche Aufträge und Konzessionen, die sowohl dem Bund als auch einem Land zuzurechnen sind (§ 1 Abs. 1 Nr. 6).

Sachlicher Anwendungsbereich:

Der sachliche Anwendungsbereich der Tariftreueregelungen erstreckt sich gem. [§ 103 Abs. 1 – 4 GWB](#) auf alle Bau-, Dienstleistungs- oder Lieferaufträge.

Allerdings erfolgt aus unserer Sicht eine deutlich zu weit gehende Einschränkung der Tariftreueverpflichtung während der Auftragsausführung. Hier wurde eine zum Teil willkürliche und unsachgemäße Auslegung des

vergaberechtlich vorgegebenen Auftragsgegenstandsbezugs im Rahmen der Begründung von § 3 Abs. 1 vorgenommen. **Dies dürfte vor allem Lieferleistungen betreffen:** Demnach sind „regelmäßig 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.“ (vgl. S. 36). Die praktische Anwendung von Lieferleistung im Rahmen des BTTG wird somit faktisch von der Auftragsvergabe durch den Bundesauftraggeber ausgeschlossen und ad absurdum geführt. Ein Beispiel: Es liegt in der Natur der Sache, dass Produkte, die auf Anforderung hergestellt werden, immer neuwertig sind. Die Formulierung entspricht zudem der aus [§ 91 BGB](#) (vertretbare, also bewegliche Sachen, die nicht individualisiert sind) Das macht deutlich: Lieferleistungen abseits von individualisierten beweglichen Sachen sollen aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen werden. Lieferleistungen machen jedoch knapp 40 Prozent des Volumens der gesamten öffentlichen Aufträge des Bundes im Jahr 2023 aus. Das ist eine dem Ziel des Gesetzes zuwiderlaufende Einschränkung, die abzulehnen ist. Zudem wird allgemein nur noch von „Leistungen“ gesprochen. **Damit droht auch eine Einschränkung bei Bau- und Dienstleistungsaufträgen. Wir fordern deshalb mit Nachdruck eine Streichung der entsprechenden Textpassage auf Seite 36 im Begründungsteil des Entwurfs.**

Schwellenwert:

Um die mit BTTG verbundenen Zielsetzungen zu erreichen, müssen möglichst viele öffentliche Aufträge und Konzessionen von den Tariftreuevorgaben erfasst werden. Hierzu ist ein niedriger Schwellenwert essenziell. **Mit dem in § 1 Abs.°1, Satz°1 des Entwurfs auf einheitlich 50.000 Euro festgelegten Schwellenwert ohne Umsatzsteuer kann dieses Ziel nur bedingt erreicht werden. Ein Schwellenwert von 50.000 Euro bedeutet, dass mindestens**

- **30,81 Prozent der Dienstleistungsaufträge,**
- **28,2 Prozent der Lieferaufträge und**
- **23,25 Prozent der Bauaufträge**

vom Geltungsbereich des BTTG nicht erfasst wären!³ Hinzu kommt: Aktuell liegt der Schwellenwert, ab dem Aufträge verpflichtend an die Vergabestatistik zu melden sind, bei 25.000 Euro. Die Zahlen sind also deutlich untererfasst. Das verzerrt die Vergabestatistik erheblich. Soll der Schwellenwert, wie im RefE des Vergabebeschleunigungsgesetzes geplant, tatsächlich auf 50.000 Euro

³ Vgl. Schriftliche Frage Nr. 7 des Abg. Pascal Meiser, MdB, BT-Drs. 21/69, S. 4ff. Abrufbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/21/000/2100069.pdf> Es ist zudem wichtig zu wissen, dass - nach aktueller Rechtslage - Aufträge erst ab einem Schwellenwert von 25.000 Euro verpflichtend zu erfassen sind. Laut RefE zum Vergabebeschleunigungsgesetz soll nach Artikel 10 nach §° Abs°2 Nr.°1 Vergabestatistikverordnung der Schwellenwert ebenfalls auf 50.000 Euro angehoben. Näheres hierzu in der Stellungnahme des DGB zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zum Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergabebeschleunigungsgesetz).

angehoben werden, wird dieses Delta noch größer.⁴ Hintergrund ist die geplante Anhebung des Schwellenwerts für Direktaufträge auf 50.000 Euro. Bei Direktaufträgen findet kein Vergabeverfahren statt.⁵ Damit gilt hier auch keine Tariftreue! Das BMW geht zukünftig von potenziell 130.000 Direktaufträgen mit einem geschätzten Auftragsvolumen von rund 5,85 Milliarden Euro aus.⁶

Wir sprechen uns deshalb für einen einheitlichen Schwellenwert in Höhe von 25.000 Euro aus. Dieser war auch in den Referentenentwürfen des BMAS/BMW aus dem September bzw. Oktober 2024 vorgesehen. Für einen niedrigeren Wert spricht zudem, dass eine Umgehung durch eine Aufteilung des beabsichtigten Auftrags auf mehrere Lose durch den Bundesauftraggeber erschwert werden würde. Ein niedrigerer Schwellenwert sichert insgesamt die Wirksamkeit des Gesetzes im Sinne seiner Zielsetzungen.

Zuständigkeit des Bundes:

Mit der systematischen Anlehnung des § 1 Abs. 1 des Entwurfs an [§ 159 Abs. 1, Nr. 1– 6 GWB](#) (Abgrenzung der Zuständigkeit der Vergabekammern) wird klargestellt, dass das Gesetz für alle Auftraggeber gilt, die der Bund überwiegend finanziert, verwaltet oder über die er überwiegend die Leitung oder die Aufsicht ausübt oder bei denen er die Mitglieder des zur Geschäftsführung berufenen Organs überwiegend bestimmt hat. Mit der Formulierung knüpft die Bundesregierung an die Regelung des Art. 2 Nr. 4 der EU-Vergaberichtlinie (2014/24/EU) an, die diese drei Tatbestandsvarianten alternativ aufzählt. Liegt also auch nur einer dieser Tatbestände vor, fällt die Einrichtung unter die Voraussetzungen des [§ 99 Nr. 2 GWB](#) – und damit in den Geltungsbereich des BTTG.

Geltungsbereich:

§ 1 Abs. 3 des Entwurfs bestimmt, dass der räumliche Anwendungsbereich des BTTG auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt ist. Hintergrund ist das EuGH-Urteil zur Rechtssache Bundesdruckerei (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13). Demnach wäre auch die Tariftreueverpflichtung im Rahmen des BTTG bei der Leistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union nicht mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vereinbar. Durch die Begrenzung des Anwendungsbereiches auf die BRD besteht eine erhebliche Umgehungsgefahr der Tariftreue-Verpflichtung. **Der Bundesgesetzgeber steht in der Verantwortung diese zu verhindern.** Abs. 3 ist deshalb durch folgende Sätze 2 – 4 zu ergänzen:

⁴ Vgl. Artikel 3 (Änderung der Bundeshaushaltsordnung - BHO) zu §55, Abs. 3 BHO, S. 14. RefE Vergabebesleunigungsgesetz, ebd.

⁵ Zur ausführlichen Kritik an der drastischen Anhebung der Schwellenwerte bei Direktaufträgen und deren vergaberechtlichen Auswirkungen siehe Stellungnahme des DGB zu einem Referentenentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung Planung und Beschaffung für die Bundeswehr – BWPBBG.

⁶ Vgl. Vergabebesleunigungsgesetz, a.a.O., S. 38. Das Volumen ergibt sich aus den dort genannten Eckdaten.

„Beabsichtigt ein Bieter, die Ausführung des Auftrags durch ein Tochterunternehmen außerhalb des Hoheitsgebietes der Bundesrepublik Deutschland erbringen zu lassen, so hat der Bieter gegenüber dem Bundesauftraggeber nachzuweisen, wann dessen Tochterunternehmen gegründet wurde. Erfolgte die Gründung des Tochterunternehmens erst nach der Veröffentlichung der Auftragsausschreibung durch den Bundesauftraggeber, ist davon auszugehen, dass die Gründung mit dem Ziel erfolgte, die Tariftreueverpflichtung missbräuchlich zu umgehen. Ein Zuschlag kann in diesem Fall dann regelmäßig nicht erfolgen. Dem Bieter wird während des Zuschlagverfahrens die Möglichkeit eingeräumt, glaubhaft darzustellen, welchen Zweck er mit der Ausführung des Auftrags in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union verfolgt.“

Allgemeine und besondere Ausnahmebestimmungen analog zum GWB:

Zu Absatz 4 heißt es: „Die Bundestariftreueverpflichtung 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.“ Unter die Ausnahmetatbestände fallen viele Vergabeverfahren, die zwar vom Vierten Teil ausgeschlossen sind, für die aber dennoch Vergabeverfahren durchgeführt werden. Nur beispielhaft genannt seien hier Vergabeverfahren im Telekommunikationsbereich: „Konzessionen, die hauptsächlich dazu dienen, dem Konzessionsgeber (...) die Bereitstellung oder den Betrieb öffentlicher Kommunikationsnetze oder die Bereitstellung eines oder mehrerer elektronischer Kommunikationsdienste für die Öffentlichkeit zu ermöglichen,“ vgl. §149 Nr.8 GWB.

Die Ausnahme von der Tariftreuepflicht nach §2 Abs.1 Nr.2 für Vergaben und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr bis Ende 2032 ist für uns weder nachvollziehbar noch akzeptabel. Gerade die geplanten konsumtiven Milliardeninvestitionen zur Stärkung der Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit müssen dafür genutzt werden, um tarifliche Löhne und Arbeitsbedingungen zu sichern. Dies gilt erst recht angesichts der massiven Erhöhung der Sicherheits- und Verteidigungsausgaben mit einem Volumen von 530 Milliarden Euro allein bis 2029. Mit dem BTTG hat die Bundesregierung zudem einen weiteren echten Hebel an der Hand, für mehr Local Content bei Rüstungsaufträgen zu sorgen. Dieses Instrument aus der Hand zu geben, wäre grob fahrlässig. Das BTTG behindert auch in keiner Weise die Beschaffungsprozesse der Bundeswehr. Es geht lediglich darum, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte nach tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen während der Auftragsausführung beschäftigt werden. Keine Drohne, kein Panzer, keine Schutzausrüstung werden deshalb weniger schnell fertig. Im Übrigen gilt die Norm nicht nur für bloße verteidigungs- oder sicherheitsspezifische Aufträge gem. §104 GWB, sondern für den gesamten Bereich zur Deckung der Bedarfe der Bundeswehr.

Sofern es nicht zu einer erforderlichen generellen Herausnahme der Ausnahme kommt, wären zumindest zwei Klarstellungen erforderlich:

1. Die Ausnahme gilt nur für Vergaben, die unter den Geltungsbereich des § 104 GWB fallen;
2. Die Ausnahme gilt nicht für Infrastrukturmaßnahmen und Vergaben, die die Verteidigungsfähigkeit im weiteren Sinne erhöhen sollen (etwa der Ausbau des U-Bahnhofs zum zivilen Schutzbunker, die Verstärkung einer Brücke für militärische Fahrzeuge, die Bewachung von Bundeswehrkasernen durch private Sicherheitsdienste, etc.).

Gemeinsame Auftraggeber:

In § 1 Abs. 7 des Entwurfs muss zunächst einleitend klargestellt werden, dass grundsätzlich von einer Geltung des BTTG auszugehen ist, so wie dies mit Satz 2 offensichtlich intendiert wird. Demnach kann nur von den Bestimmungen des BTTG abgewichen werden, wenn eine Einigung nach ernsthaftem Bemühen nicht zustande kommt.

Zu § 3 (Tariftreueversprechen):

§ 3 Abs. 1 des Entwurfs regelt, wie die Vorgaben über die einzuhaltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen durch einschlägige Rechtsverordnungen vom Bundesauftraggeber den Auftragnehmern als Mindestbedingung während der Auftragsausführung verbindlich vorgegeben werden. **Als Kernnorm dieses Gesetzes wird im Begründungsteil völlig zurecht festgestellt, dass auf diese Weise der Vergabewettbewerb auf eine faire Grundlage gestellt wird.** Denn alle Bieter müssen grundsätzlich auf Grundlage der verpflichtenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen während der Auftragsausführung kalkulieren.

Nach § 3 Abs. 2 des Entwurfs werden Auftragnehmer durch geeignete Maßnahmen dazu verpflichtet, dass auch deren eingesetzte Nachunternehmen und Leiharbeitsfirmen ihren eingesetzten Arbeitnehmer*innen die durch Rechtsverordnung festgesetzten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Damit wird Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit eingeräumt, ihre Ansprüche direkt beim Auftragnehmer einzufordern. **Gleichzeitig schlagen wir vor, dass im Gesetzeswortlaut des Entwurfs die Formulierung „durch geeignete Maßnahmen“ gestrichen wird. Die Formulierung aus dem Arbeitsentwurf aus Mai 2023 gab vor, dass der Bundesauftraggeber einem Auftragnehmer ausführungsbedingt verbindlich vorgibt, dass er sicherstellen muss, dass mindestens die Arbeitsbedingungen gewährt werden müssen, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 festsetzt. Diese Formulierung wäre besser geeignet, um der Intention des Gesetzesziels nachzukommen und Einfallstore für Missbrauch und Umgehungen zu verringern.** Anderenfalls entsteht der Eindruck, dass allein ein PQ-Zertifikat (gemäß § 10 Abs. 1 des Entwurfs) eine Maßnahme im Sinne dieser Vorschrift ist, die ausreicht, um den aus dem Vertragsabschluss mit dem Bundesauftraggeber erwachsenen Verpflichtungen zu genügen. Dazu sollte der Begründungsteil zu § 3 Abs. 2 auf die

Vorgaben zum PQ-Verfahren für tarifgebundene und tarifyanwendende Unternehmen verwiesen werden (siehe § 9).

Durch die Herausnahme von Zulieferern in § 3 Abs. 2 Satz 2 besteht die Gefahr, dass die Einhaltung der Tariftreueverpflichtung schon dann angenommen werden könnte, wenn ein letzter Bearbeitungsschritt in kleinen tariftreueverpflichteten Einheiten vorgenommen wird, wohingegen der größte Teil der Wertschöpfung nicht umfasst ist, sofern diese Zulieferer nicht ausdrücklich eine Pflicht des Auftragnehmers erfüllen. Hier ist eine Entkernung des Grundgedanken der Tariftreue anzunehmen.

Zu § 4 (Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen):

Wir begrüßen, dass mit der Norm in § 4 Abs. 1 des Entwurfs ein gesetzlicher Anspruch auf Gewährung der nach § 5 durch Rechtsverordnung festgesetzten tariflichen Arbeitsbedingungen festgeschrieben wird. Dies gilt auch für Beschäftigte bei eingesetzten Nachunternehmern sowie Verleihern. Damit wird dem Grundsatz Equal Pay gerade für Leiharbeiter*innen ab dem ersten Ausführungstag Geltung verschafft.

Nach § 4 Abs. 3 des Entwurfs sind vom Bund beauftragte Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer*innen über die geltenden Arbeitsbedingungen zu informieren. Die Arbeitnehmer*innen sollten zudem darüber informiert werden, wo im Internet die einschlägigen Rechtsverordnungen (vgl. § 5 Abs. 2) abzurufen sind. Zur Durchsetzung etwaiger Ansprüche auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen ist diese Verpflichtung absolut notwendig. Weshalb diese Informationsverpflichtung erst spätestens bis zum 15. Tag des Folgemonats des ersten Einsatzes erfolgen soll, ist hingegen nicht nachvollziehbar. **Wir erachten es als dringend notwendig und für den Arbeitgeber angemessen, dies spätestens mit dem Beginn der Tätigkeit mitzuteilen. Zudem muss der Arbeitgeber im Streitfall den Nachweis erbringen, dass er betroffene Arbeitnehmer*innen tatsächlich über die Tariftreueverpflichtung informiert hat.** Mit Hilfe dieser Beweislastumkehr wird die Position der Arbeitnehmer*innen gegenüber ihren Arbeitgebern gestärkt.

Zu § 5 (Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen):

Verfahren der Antragsstellung und Verordnungsermächtigung:

Die Bundesregierung hat sich bei der Festsetzung der verbindlich einzuhaltenen Arbeitsbedingungen während der Ausführung des öffentlichen Auftrags für den Verordnungsweg entschieden. Anders als nach dem vorzugswürdigen saarländischen Rechtsverordnungsmodell muss die Eröffnung des Rechtsverordnungsverfahrens auf Initiative einer Tarifvertragspartei erfolgen. Gegenstand der Rechtsverordnungen nach § 5 des BTTG-E sind Arbeitsbedingungen im

Sinne des [§ 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3](#) i. V. m. [2a](#) des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG). **Richtig und unerlässlich ist, dass es jedenfalls keines gemeinsamen Antrags bedarf.**

Sodann setzt ein zweistufiges Verfahren ein. Nach § 5 Abs. 4 Satz 1 des Entwurfs haben die in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber sowie Beschäftigten, Tarifvertragsparteien als auch die Spitzenorganisationen nach der Bekanntmachung des Rechtsverordnungsentwurfs drei Wochen Zeit zur Abgabe einer Stellungnahme (Stufe 1). Nach § 5 Abs. 4 Satz 2 kann in der Stellungnahme die Empfehlung der Clearingstelle nach § 6 Abs. 2 verlangt werden (Stufe 2). Die Stellungnahme bzw. die Empfehlung der Clearingstelle hat der Verordnungsgeber im Rahmen der Gesamtabwägung bei seiner Entscheidung zum Erlass der Rechtsverordnung zu berücksichtigen.

Der Erlass einer Rechtsverordnung erfolgt nach § 5 Abs. 1 Satz[°]1 nicht, wenn ein „öffentliches Interesse“ ausnahmsweise nicht vorliegt.

Insgesamt droht nun ein verkapptes Tarifausschussverfahren, das den Beantragungsprozess unnötig verlangsamt und verkompliziert. Andere würden es „bürokratisch“ nennen. Es werden unnötige und sogar für die Praxis hinderliche Hürden aufgebaut. Davor warnen der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften nur eindringlich. Wir lehnen diese Verkomplizierung des Antragsverfahrens und die Aufnahme eines zu prüfenden „öffentlichen Interesses“ deshalb entschieden ab. Zumindest wird mit der Formulierung im RefE aber klargestellt, dass das öffentliche Interesse grundsätzlich vorliegt und nur in begründeten Ausnahmefällen ein solches abgelehnt werden kann.

Wir gehen außerdem davon aus, dass zwei Aspekte Entscheidungen ggf. rechtlich angreifbar machen:

- a) Wann besteht ausnahmsweise kein öffentliches Interesse? Anders als in der Begründung zu § 7 Abs. 3 des Entwurfs ist hier kein Beispiel genannt.
- b) Wie kann sich das Bundesministerium bei mehreren vorliegenden Empfehlungen der Clearingstelle (vgl. § 6 Abs. 4) und sich widersprechenden Stellungnahmen (vgl. § 5 Abs. 4) sowie weiteren dem Antrag selbst widersprechenden Konstellationen verhalten?

Auf jeden Fall werden durch diese Unklarheiten Klagen vor den Verwaltungsgerichten geradezu provoziert sowie die Erstreckung eines Tarifvertrages durch Rechtsverordnung erschwert und damit dem Ziel des BTTG entgegengewirkt.

Durch die Möglichkeit, weiteren Verfahrensbeteiligte (vgl. aktueller Wortlaut des [§ 7 Abs. 4 AEntG](#)) die Abgabe einer Stellungnahme sowie der Option, die Clearingstelle einberufen zu können, selbst wenn keine weiteren Anträge für Tarifverträge mit überschneidendem Geltungsbereich vorliegen, werden zusätzliche und unnötige Hürden für den Erlass einer Rechtsverordnung aufgebaut.⁷ **Es**

⁷ Im ersten Referentenentwurf für ein BTTG vom 5. September 2024 aus der 20. Legislaturperiode war diese Möglichkeit nicht vorgesehen.

droht zudem eine mutwillige Verschleppung des Verordnungsverfahrens. Das ist aus unserer Sicht für ein schlankes, einfaches und schnelles Antragsverfahren kontraproduktiv. Dies zeigen auch sehr eindrücklich die bisherigen Praxisbeispiele auf Länderebene, die mit deutlich weniger und komplexeren Tarifwerken konfrontiert sind als auf Bundesebene. Zudem stärkt dies die Rechte der Clearingstelle in nicht akzeptabler Weise. **Die jetzige Verfahrensordnung wird deshalb von uns abgelehnt. Sollte es bei einer Clearingstelle bleiben, sollte zumindest die Fassung der Clearingstelle im Entwurf vom 5. September 2024 in Betracht kommen.**

In § 5 Abs. 1 BTTG-E sollte außerdem normiert werden, dass auf das Antragsrecht einer Tarifvertragspartei nicht verzichtet werden kann. Mögliche, auf Basis tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen erlassene Rechtsverordnungen sollten nicht im Vorfeld zum Gegenstand von Tarifauseinandersetzungen der beteiligten Tarifvertragsparteien werden.

Schließlich muss in § 5 Abs. 1 Satz 6 des Entwurfs klarer geregelt werden, auf welcher Grundlage das BMAS/BMWE, unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, den einschlägigen Tarifvertrag für Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher mit Sitz im Ausland bestimmt, soweit der für die Rechtsverordnung einschlägige Tarifvertrag den Betriebssitz als räumlichen Geltungsbereich definiert.

Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen:

Durch die in der Rechtsverordnung festgelegten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen wird zugleich sichergestellt, dass diese deutlich über die im AEntG normierten Mindestarbeitsbedingungen hinausgehen. Wichtig ist, dass, wie es der BTTG-E vorsieht, neben Zulagen und Zuschlägen sowie mit dem Verweis im Begründungsteil auf [§ 2a AEntG](#) auch Sonderzahlungen zur Anwendung kommen. Dies gilt insbesondere, anders als in [§ 5 Abs. 1 AEntG](#), auch für die Anwendung des gesamten tarifvertraglich vereinbarten Lohngitters.

Gerade für die Ausführung eines öffentlichen Auftrags können Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer*innen, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind, einen erheblichen Anteil der Vergütung ausmachen. Es ist daher notwendig zu prüfen, inwieweit die Bestimmungen des [§ 2 Abs. 1 Nr. 8 AEntG](#) ebenfalls in den Normbereich des § 5 Abs. 1 Satz 2 BTTG-E aufgenommen werden müssen.

Zudem sollen die Ansprüche nach § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 und 3 (tarifvertragliche Regelungen zum Mindestjahresurlaub sowie Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten) erst ab einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten gelten. Dies gilt auch für etwaige Nachunternehmer, Verleiher oder bei Losvergaben. **Diese weiteren Einschränkungen lehnen wir ab.** Denn die Norm läuft dem Gesetzesziel, den Vergabewettbewerb von Bundesauftraggebern auf eine faire Grundlage zu stellen, um einen Verdrängungswettbewerb

über die Arbeitsbedingungen zu vermeiden – zumindest bei Aufträgen unter zwei Monaten – zuwider. Dies betrifft insbesondere § 5 Abs. 1, S. 2 Nr. 3.: Die Arbeitszeit ist integraler Bestandteil der Angebotskalkulation. Zudem ist die Norm missbrauchsanfällig. Das BMAS/BMWE versucht dieser Gefahr entgegenzuwirken, wonach „eine offensichtlich missbräuchlich vereinbarte Auftragsdauer nicht zu berücksichtigen sei (S. 39 RefE). Weder ist der Adressat klar benannt (Auftragnehmer und/oder Bundesauftraggeber?) noch ist klar definiert, was mit „offensichtlich missbräuchlich“ gemeint ist. Unklar bleibt auch, wer die missbräuchlich vereinbarte Auftragsdauer feststellen soll. Insbesondere bei verhandlungsbasierten Vergabeverfahren kann der Auftragnehmer während der Angebotsphase eigene Vorschläge zur Ausführungsdauer machen.⁸ Zwar ist laut Begründung der Zeitraum bis zur Fertigstellung des Auftrags maßgeblich (S. 39 RefE). Hier wäre eine Klarstellung über die Folgewirkung notwendig, sollte es bei der Zwei-Monats-Regelung für § 5 Abs. 1, S. 2 Nr. 2 bleiben.

Nicht zuletzt sollte in § 5 Abs. 1 klargestellt werden, dass auch für Haustarifverträge eine Rechtsverordnung erlassen werden kann, soweit dessen Geltungsbereich weitgehend das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland umfasst und ein Haustarifvertrag zwischen einer Gewerkschaft und einer Arbeitgebervereinigung abgeschlossen wurde.

Die Regelung des § 5 Abs. 2 des Entwurfs, wonach die per Rechtsverordnung erfassten Arbeitsbedingungen im Internet veröffentlicht werden, begrüßen wir ausdrücklich. Die Regelung sorgt bei Auftragnehmern und Vergabestellen für erhebliche Arbeitserleichterungen im Sinne von Transparenz und Arbeitsminimierung. **Die Vergabestellen sollten darüber hinaus dazu verpflichtet werden, jeweils die für die Ausschreibung maßgeblichen Rechtsverordnungen den Bewerber*innen und Bieter*innen im Einzelnen vorab bekannt zu geben.** Zumindest sollte in der Vergabebekanntmachung und in den Vergabeunterlagen oder in der Aufforderung zur Bewerbung um die Teilnahme am Vergabeverfahren darauf hingewiesen werden, wo im Internet die jeweilige Rechtsverordnung hinterlegt ist. Die Rechtssicherheit und Transparenz werden dadurch zusätzlich erhöht.

Entscheidung über repräsentative Tarifverträge:

Die verpflichtende Offenlegung der Mitgliederzahlen der Tarifvertragsparteien nach § 5 Abs. 3 dürfte verfassungswidrig sein und wird daher von uns abgelehnt. Die Regelung ist nicht mit [Art. 9 Abs. 3 GG](#) vereinbar: [Art. 9 Abs. 3 GG](#) schützt die Koalitionen und ihre Betätigungsfreiheit. Eine Verpflichtung der Gewerkschaft, ihre Mitgliederzahlen offenzulegen, würde dem Arbeitgeber Gewissheit über die Kampfkraft verleihen und die Verhandlungsmacht ggf. schwächen. Die in § 5 Abs. 3 BTTG vorgesehene Rechtsfolge, dass ein Antrag bei

⁸ Vgl. § 14 i.V.m. §§ 17 und VgV, §§ 14 und SektVO, §§ 13 und 14 VSVgV, § 8 UVgO sowie § 3a VOB/A.

Nichtoffenlegung der Mitgliederzahlen abgelehnt wird, stellt einen unverhältnismäßigen und nicht zu rechtfertigenden Eingriff in [Art. 9 Abs. 3 GG](#) dar.

Dies ergibt sich auch aus der Rechtsprechung und der Gesetzesbegründung zu [§ 4a Abs. 2 S. 2 TVG](#). Bei der dort vorgesehenen Mehrheitsfeststellung muss – gerade wegen [Art. 9 Abs. 3 GG](#) eine Offenlegung von Mitgliederzahlen „soweit möglich“ vermieden werden.⁹ Dem widerspricht die nunmehr gesetzlich normierte Offenlegungspflicht als Regelfall. Die Offenlegung der Mitgliederzahlen (oder gar der Namen der konkreten Mitglieder) ist so grundrechtssensibel, so dass wir eine Offenbarung auch an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ablehnen. Erst recht vor dem Hintergrund, dass keine Vorkehrungen zum Schutz dieser hochsensiblen Daten normiert werden und eine Zusammenarbeit mit der Clearingstelle vorgesehen ist, in der auch die Arbeitgeberseite vertreten ist und ggf. Einblick in konkrete Mitgliederzahlen erhält. Eine solche Verpflichtung ist auch § 7 AEntG nicht zu entnehmen.

Erforderlich ist es deshalb, die Sätze 3 bis 6 zu streichen. Durch den Verweis auf [§ 7 Abs. 2 Satz 2 AEntG](#) ist die Verfahrensweise ohne konkrete Offenlegungspflicht bereits hinreichend geregelt.

Vorsorglich schlagen wir ein anderes Verfahren vor:

Es ist nicht nur möglich, sondern sogar an anderer Stelle bereits gesetzlich vorgesehen (§ 58 Abs. 3 ArbGG), die konkreten Mitgliederzahlen und insbesondere die jeweiligen Namen von Mitgliedern nicht offenzulegen, sondern Alternativen zu nutzen: z. B. eine notarielle Erklärung. Die Beweisführung über eine notarielle Erklärung stellt sicher, dass die Gewerkschaft die Namen ihrer im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigten Arbeitnehmer*innen in diesem Rahmen nicht nennen muss.¹⁰

Neubefassung mit einem konkurrierenden Antrag:

Ebenfalls nicht nachvollziehbar ist, dass bereits nach sechs Monaten ein konkurrierender Antrag, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich einer geltenden Rechtsverordnung überschneidet, durch eine Tarifvertragspartei (nicht wie fälschlicherweise im Gesetzestext formuliert „Gewerkschaft“) gestellt werden kann (§ 5 Abs. 5). **Ein diesbezüglicher Antrag sollte erst mit Ablauf des Tarifvertrags, auf dem die Rechtsverordnung beruht, möglich sein. Mindestens sollte die Frist aber nicht weniger als 12 Monate betragen.**

Nachfolgetarifvertrag:

Begrüßt wird hingegen die Norm des § 5 Abs. 6 des Entwurfs. Danach bedarf es für einen Nachfolgetarifvertrag keines weiteren Antrags. **Das ist sinnvoll für**

⁹ So auch das BVerfG vom 11.7.2017, Az.: 1 BvR 1571/1 zum Tarifeinheitsgesetz.

¹⁰ So auch die Gesetzesbegründung zum Tarifeinheitsgesetz im Zusammenhang mit § 4a Abs. 2 TVG BT-Drs. 18/4062, S. 16.

die Praxis. Lediglich neue Regelungsgegenstände müssen den Verfahrensweg nach § 5 Abs. 1 bis 4 des Entwurfs durchlaufen, damit eine Änderungsverordnung erlassen werden kann.

Zu § 6 Clearingstelle; Verordnungsermächtigung:

§ 6 regelt die Einrichtung der Clearingstelle. Sie hat eine beratende Funktion, andererseits müssen die Empfehlungen der Clearingstelle berücksichtigt werden. Sie kann aber auch über den Inhalt einer Rechtsverordnung eine Empfehlung abgeben (§ 6 Abs. 2).¹¹ Wie bereits ursprünglich vorgesehen, kann sie auch im Fall konkurrierender Anträge zur Repräsentativität Stellung nehmen. Einen einheitlichen Beschluss über eine Empfehlung kann sie nur mehrheitlich fassen. Bei Nichteinigung sind aber mehrere inhaltlich divergierende Empfehlungen möglich (§ 6 Abs. 3 BTTG-E).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Einrichtung einer Clearingstelle in ihrer jetzt beschriebenen Form ab. Selbst vor dem Hintergrund, dass die Clearingstelle nur empfehlenden Charakter hat, setzt sich das BMAS im Zweifel gerade im Falle mehrerer inhaltlich divergierenden Empfehlungen einer erheblichen Drucksituation aus. Zudem kann die Einbeziehung eine **erhebliche zeitliche Verzögerung** bringen. Klagen vor den Verwaltungsgerichten sind faktisch vorprogrammiert (siehe auch die Erläuterungen zum Antragsverfahren nach § 5).

Die Regelung des § 6 Abs. 2 verstößt auch gegen das Grundgesetz. Die Befugnisse der Clearingstelle gehen weit über einen empfehlenden Charakter hinaus. Mit der in [Art. 9 Abs. 3 GG](#) gewährleisteten Tarifautonomie besteht für die Tarifvertragsparteien gerade ein Freiraum zu autonomer Aushandlung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen.¹² Der wird dadurch in Zweifel gezogen, indem die Clearingstelle tarifliche Regelungen und deren „Geeignetheit“ für eine Rechtsverordnung bewertet.

Im Übrigen sah das Antragsverfahren im Arbeitsentwurf aus Mai 2023 keine Clearingstelle vor. Das damals gefundene Verfahren war ausgewogen, übersichtlich und deutlich einfacher für die Praxis. Das Rechtsverordnungsverfahren beinhaltet bereits – und tut es auch jetzt noch – die in § 5 Abs. 3 BTTG-E normierte Prüfung der Repräsentativität bei konkurrierenden Tarifverträgen mit überschneidendem Geltungsbereich nach [§ 7 Abs. 2 AEntG](#).

¹¹ Im ersten Referentenentwurf für ein BTTG vom 5. September 2024 aus der 20. Legislaturperiode war diese Möglichkeit nicht vorgesehen.

¹² Berg/Kocher/Schumann, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 7. Aufl., Teil 1 Rn. 61; ErfK/Linsenmaier GG Art. 9 Rn. 51 ff.

Zu § 8 (Kontrollen, Verordnungsermächtigung):

Kontrollen zur Einhaltung und Durchsetzung des Tariftreueversprechens nach § 3 sind unerlässlich. **Die Regelungen des § 8 begrüßen wir deshalb im Grundsatz.** Für die Kontrollen wird eine eigene Prüfstelle „Bundestariftreue“ bei der Knappschaft-Bahn-See eingerichtet (Abs. 1). Dies ist richtig und notwendig. So können Kompetenzen gebündelt, Erfahrungen mit Kontrollen gesammelt und vor allem Bundesauftraggeber von ihren Kontrollpflichten entbunden werden (Abs.°2 Satz°4). Die Prüfstelle fungiert zugleich als Beratungsstelle gegenüber Bietern. Dies sollte allerdings auch für die Bundesauftraggeber selbst gelten. Ihnen obliegt schließlich die Ausschreibung öffentlicher Aufträge und damit auch die Kalkulation der Aufträge selbst. Tatsächlich besteht ein erheblicher Mangel an Informationen und personelles Know-how darüber, wie die Auftragsarbeiten tatsächlich ausgeführt und entlohnt werden.

Mit der Einrichtung einer Prüfstelle Bundestariftreue wird **eine zentrale Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften aufgegriffen.** Eine vollumfänglich abschließende Bewertung von § 8 ist allerdings nicht möglich, da der Entwurf einer nach Abs. 5 zu erstellenden Verordnung noch nicht vorliegt.

Die Prüfung soll lediglich anlassbezogen (Abs. 2) erfolgen. Danach führt die Prüfstelle, soweit ihr hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, eine Kontrolle aufgrund von Hinweisen von Arbeitnehmer*innen sowie sonstiger Dritten oder durch die Bundesauftraggeber durch. Zusätzlich muss sichergestellt werden, dass Hinweisgeber wissen, wohin und an wen sie ihre Informationen richten können. Hierzu sieht Abs.°2 bisher keine Regelung vor. Es ist deshalb eine Informationsplattform für Hinweisgebende einzurichten.

Die ausschließlich anlassbezogene Kontrollpflicht ist für ein effektives Kontrollregime absolut unzureichend. **Notwendig ist eine stichprobenartige Kontrollpflicht sowie ergänzend eine verbindliche Mindestkontrollquote** nach dem Vorbild des Berliner Auftrags- und Vergabegesetzes (vgl. §°16 Abs.°1 Satz°2 BerlAVG). Stichprobenartige Kontrollen stellen ein wesentliches Element zur effektiven Durchsetzung von Tariftreue Regelungen dar. Nur so kann ein ausreichender und präventiver Kontrolldruck gegenüber Arbeitgebern, die ihren Arbeitnehmer*innen die ihnen zustehenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach § 4 verweigern, ausgeübt werden und gleichzeitig eine abschreckende Wirkung gegenüber jenen Unternehmen haben, die sich andernfalls nicht an die Vorgaben halten würden. Die Einhaltung von Lohn- und Sozialstandards dürfen nicht zur bloßen Formalität verkommen, sondern müssen tatsächlich Wirkung entfalten. Wettbewerbsverzerrungen könnten gleichfalls entschieden entgegengetreten werden.

Ein Hinweis darauf, wie viele Kontrollen pro Jahr vorgesehen sind, ergibt sich lediglich aus der Erläuterung zum Erfüllungsaufwand (siehe im Folgenden Begründungsteil VII. Gesetzesfolgen, 4.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung, Punkte 2.3.) Auf deren Basis wird die Personenstärke der bei der Knappschaft-Bahn-See angesiedelten Prüfstelle kalkuliert (S. 28 bzw. 31 RefE).

Demnach wird angenommen, dass von den 16.000 Aufträgen und Konzessionen in fünf Prozent der Fälle eine Kontrolle erfolgen soll. Dies entspricht 800 Fällen. Nur zehn Prozent dieser 800 Prüfungen sollen vor Ort erfolgen. Dies entspräche pro Jahr gerade einmal 80 aufsuchenden Kontrollen bzw. einer Gesamtquote von 0,5 %. Angesichts der Vielzahl der Aufträge ist das deutlich zu wenig. Das kann kaum der Anspruch der Bundesregierung an effektiven Kontrollen zur Durchsetzung der Ansprüche betrogener und hintergangener Arbeitnehmer*innen und der Einhaltung von Tarifverträgen und Rechtsverordnungen zur Verwirklichung der Ziele des BTTG sein. Ein sorgsamer Umgang mit Haushaltsmitteln kann so jedenfalls nicht gewährleistet werden.

Darüber hinaus hat sich mittlerweile die Erkenntnis durchgesetzt, dass papierbasierte Kontrollen ohne Vorort-Besichtigungen ineffektiv sind. Studien etwa zur Durchsetzung des Mindestlohns zeigen, dass Betriebe tatsächlich ihren Beschäftigten die Zahl der dokumentierten Arbeitsstunden zahlen, einige Betriebe zugleich aber bei den Arbeitszeiten betrügen.¹³ Derartige am Bau und in allgemein prekären Dienstleistungsberufen weit verbreiteten Umgehungsmöglichkeiten der Nachweispflichten sind deshalb nur durch Vor-Ort-Kontrollen zu verhindern. **§ 8 Abs. 2 ist deshalb dahingehend zu konkretisieren, dass Vor-Ort-Kontrollen durchzuführen sind. Die Kontrollen sollen unangekündigt erfolgen.**

Durch den Wegfall stichprobenartiger Kontrollen ist auch eine Aufstellung der vergebenen Aufträge und Konzessionen durch den Bundesauftraggeber hinfällig. Nach dem Referentenentwurf vom 24. Oktober 2024 sollte der Bundesauftraggeber verpflichtet werden, zeitnah und in elektronischer Form die Prüfstelle über alle von ihm vergebenen und unter das BTTG fallenden Aufträge und Konzessionen zu informieren. Nur durch eine Gesamtübersicht wäre die Prüfstelle in die Lage versetzt worden, strukturierte und nachhaltige Erkenntnisse über Branchen zu gewinnen. Durch diesen risikobasierten Ansatz, wie er auch zukünftig im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vorgesehen ist, könnte sie für jene Branchen Schwerpunkte setzen, für die eine Verpflichtung zur Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen besteht. Durch ein proaktives Kontrollregime würde letztendlich auch die Effizienz der eingesetzten Ressourcen der Prüfstelle deutlich erhöht.¹⁴ **Neben stichprobenartigen Kontrollen braucht es für eine effektive Prüfung deshalb ein Anforderungs- und Informationsrecht der Prüfstelle.**

Nach § 8 Abs. 3 des Entwurfs teilt die Prüfstelle den Bundesauftraggebern das Ergebnis ihrer Kontrollen mit und spricht eine Handlungsempfehlung aus. Nicht vorgesehen ist, dass die Prüfstelle selbst Sanktionen verhängt. Erfahrungen aus den Bundesländern mit Prüfstellen und aus dem Ausland (etwa Dänemark) zeigen, dass allein eine Handlungsempfehlung gegenüber dem Auftraggeber noch keine Sanktionierung des Auftragnehmers bzw. dessen Nachunternehmer oder Verleiher entfalten muss. Denn bei Sanktionen durch die

¹³ siehe Bosch et al. 2019, S. 212.

¹⁴ vgl. Jaehrling/Böhringen 2023, S. 42.

Vergabestellen sind Interessenskonflikte vorprogrammiert (Kosten- und Zeitdruck des Auftraggebers). **Deshalb sollte die Prüfstelle ermächtigt werden, bei anlassbezogenen und stichprobenartigen Kontrollen Sanktionen im Sinne von § 13 BTTG-E auszusprechen.**¹⁵ Auf jeden Fall ist die Prüfstelle über das Ergebnis ihrer Handlungsempfehlung in Kenntnis zu setzen. Abweichungen von dieser sind gegenüber der Prüfstelle durch den Bundesauftraggeber zu begründen.

Nicht zuletzt sind betroffene Arbeitnehmer*innen von Auftragnehmern, deren Nachunternehmern und Verleihern über das Ergebnis der Prüfung zu informieren und sollten zusätzlich einen entsprechenden Auskunftsanspruch haben. Insbesondere müssen Arbeitnehmer*innen darüber in Kenntnis gesetzt werden, ob sich nach Erlass des Verwaltungsaktes nach § 13 BTTG-E ein individueller einklagbarer und vollstreckbarer Anspruch vor einem deutschen Arbeitsgericht nach § 15 BTTG-E ergibt.

Zu § 9 (Nachweispflicht):

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich diese Nachweispflicht des Auftragnehmers über die Einhaltung des Tariftreueversprechens. Nicht nachvollziehbar hingegen ist, warum Nachunternehmer und Verleiher von den Dokumentationspflichten ausgenommen sind, so wie es im RefE vom Oktober 2024 und selbst noch im Kabinettsentwurf in einem Abs.°2 geregelt war. Wir lehnen diese Einschränkung entschieden ab. Wie die Prüfstelle etwaige Verstöße von Nachunternehmen und Verleihern effektiv kontrollieren und nachweisen sollen, selbst wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Nachunternehmen ihre Tariftreuepflicht nicht einhalten, bleibt völlig unklar. Auch die Einklagbarkeit der entgangenen Nettoentgeltansprüche der betroffenen Arbeitnehmer*innen würde somit ad absurdum geführt. Die Rentenversicherung wäre ebenfalls kaum in der Lage, die ausstehenden Sozialversicherungsbeiträge nachzufordern. Ein Schaden, den am Ende die Allgemeinheit zu tragen hat. Die Streichung des Abs.°2 ist zudem im höchsten Maße missbrauchsanfällig: Für den Auftragnehmer genügt es, einen bloßen Subunternehmer einzusetzen, um die Tariftreueverpflichtung zu umgehen. Diese Praxis ist bereits seit vielen Jahren am Bau die Regel. Ebenfalls genügt es, (legale) Arbeitnehmerüberlassung durch den Nachunternehmer zu betreiben.

Die Streichung des §9 Abs.°2 muss rückgängig gemacht werden. Die Norm lautete:

„(2) Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen

¹⁵ So konnten anlassbezogene Kontrollen in § 8 Abs. 4 des Referentenentwurfs vom 24. Oktober 2024 noch durch die Prüfstelle selbst sanktioniert werden. Auch diese Regelung ist weggefallen.

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.“

Wer Nachunternehmer und Verleiher einsetzt, muss erst recht für die Einhaltung und Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften Sorge tragen – einen Freifahrtsschein für die Umgehung der Tariftreuepflicht darf es nicht geben!

Wir weisen vorsorglich darauf hin, dass wir in Nachweis- und Berichtspflichten zur Tariftreue sowie zu anderen Arbeitnehmerschutzgesetzen grundsätzlich keine überflüssige bürokratisch Hürde erkennen, die es abzubauen gilt. Ohne Dokumentationspflichten sind Schutzgesetze faktisch nicht zu kontrollieren und laufen ins Leere. Wir erwarten deshalb, dass der ursprüngliche Abs.°2 des §9 wieder eingeführt wird.¹⁶

Zu § 10 (Präqualifizierung):

Gemäß § 10 erhalten Auftragnehmer und deren Nachunternehmer oder Verleiher die Möglichkeit, durch ein von den in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen (PQ-Stellen) vergebenes Zertifikat nachzuweisen, dass sie die Anforderungen an die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach § 5 erfüllen. Für sie und ihre Nachunternehmer bzw. Verleiher entfällt die Nachweispflicht bezüglich des Tariftreueversprechens gem. §°3.

Das Präqualifizierungsverfahren (PQ) halten wir für ein bewährtes Instrument, um den Aufwand für Arbeitgeber und Bundesauftraggeber bei der Erbringung von Nachweispflichten nach § 9 möglichst gering zu halten. Das PQ-Verfahren kann Bieter und Verwaltung tatsächlich erheblich entlasten.

Bislang richtet sich die PQ-Prüfung nach den Eignungskriterien gem. [§ 122 Abs. 2 GWB](#) bzw. in den Vergabeverordnungen gem. [§§ 46 VgV](#), [35 UVgO](#) und [6a Abs. 2 Nr. 8 VOB/A](#). Bisher nicht geregelt ist an diesen Stellen die PQ-Prüfung der Tarifbindung bzw. Tarifierstellung. Wir halten deshalb eine gesetzliche Klarstellung bzw. mittelbar eine Anpassung der Verfahrensweisen der PQ-Verfahren gerade im Baubereich für unbedingt erforderlich.

Ferner ist im Sinne der Regelungsintention zu begrüßen, dass nach § 10 Abs. 2, Satz 3 zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher zwar von stichprobenartigen, nicht aber von den anlassbezogenen Kontrollen ausgenommen werden dürfen.

¹⁶ Vgl. RefE Tariftreuegesetz, vom 24. Oktober 2024.

Zu § 11 (zivilrechtliche Sanktion):

Bei der Auftrags- und Konzessionsvergabe sind nach § 11 des Entwurfs zwischen dem Bundesauftraggeber und seinen Auftragnehmern Vertragsstrafen zu vereinbaren, sodass der Auftragnehmer im Falle eines bestands- oder rechtskräftig festgestellten Verstoßes nach § 13 eine angemessene Vertragsstrafe zu leisten hat. Eine vertraglich vereinbarte und fristlose Kündigung durch die in Abs. 1 benannten Fällen steht im Ermessen des Bundesauftraggebers.

Wir begrüßen die Regelung. Dies gilt vor allem für die zwischen Bundesauftraggeber und Auftragnehmer vertraglich zu vereinbarende Vertragsstrafe. Die Erfahrung z. B. bei Datenschutz etc. zeigt, dass nur hohe Bußgelder und Strafen abschreckende Wirkung zeigen. Wir würden es dennoch begrüßen, wenn die Vertragsstrafen bei einem einmaligen Verstoß, wie in einigen Bundesländern, auf maximal fünf Prozent des Vertragswerts festgelegt werden würden.

Zu § 12 (Nachunternehmerhaftung):

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die hier formulierte Einschränkung der Nachunternehmerhaftung entschieden ab. Der Auftragnehmer haftet zunächst nach § 12 Satz 1 gegenüber den Arbeitnehmer*innen von Nachunternehmern und Verleihern auf das diesbezügliche Nettoentgelt wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Das bedeutet, der Auftragnehmer muss insofern die (nicht befriedigten) Ansprüche dieser Beschäftigten ausgleichen, um dann selbst den Nachunternehmer oder den Verleiher in Regress nehmen zu können. Durch Satz 3 kann sich der Auftragnehmer von seiner Bürgenpflicht jedoch exkulpieren, soweit er eine PQ-zertifizierte Nachunternehmerkette einsetzt und wenn nicht über das Vermögen der Nachunternehmer das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist. Der Auftragnehmer wird dann von der Haftung freigestellt. **Damit wird dem Missbrauch durch den Einsatz von Nachunternehmerketten Tür und Tor geöffnet.**

Satz 3 bedeutet für die betroffenen Arbeitnehmer*innen, sich in der Auftragskette „nach oben klagen zu müssen“. So dürfte faktisch ausgeschlossen sein, dass sie tatsächlich beim Hauptauftragnehmer ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen und auch vollstrecken können. Aus unserer Sicht darf es deshalb keine solche Haftungsfreistellung des Auftragnehmers geben.

Es ergibt sich aus der Regelung nach Satz 3 auch ein Problem unterschiedlicher Haftungsregime: Durch die von § 9 AEntG bzw. § 13 MiLoG abweichende Haftungsregelung besteht die Haftung des Auftragnehmers für das Mindestentgelt nach § 14 AEntG bzw. § 13 MiLoG weiter. Nicht abgesichert wäre mit der Exkulpationsmöglichkeit in § 12. S. 3 BTTG-E die Differenz zwischen dem Mindestentgelt (Nettoentgelt) nach diesen Vorschriften und dem ggf. höheren Tariflohn nach einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E. Dies schafft Rechtsunsicherheit. Insbesondere läuft damit aber die Regelung der Nachunternehmerhaftung im BTTG dem Ziel des Gesetzes zuwider: Nur, wenn

der Auftragnehmer auch bei Verstößen seiner Nachunternehmer gegen das BTTG direkt in Anspruch genommen kann, ist die umfassende Wirksamkeit des Gesetzes gesichert.

Wir fordern deshalb eine Streichung von Satz 3 und eine mit § 14 AEntG bzw. § 13 MiLoG kongruente Regelung der Nachunternehmerhaftung für das Entgelt nach dem BTTG.

Zu § 13 (Feststellung von Verstößen):

Einen Verstoß gegen das Tariftreueversprechen oder Nachweispflichten des jeweiligen Arbeitgebers oder Auftragnehmers muss die Prüfstelle nach § 13 durch einen Verwaltungsakt feststellen. Erforderlich hierzu ist ein Verstoß in erheblichem Maße. Dieser muss vorsätzlich oder fahrlässig begangen worden sein. Gegen die Feststellung kann Widerspruch und nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens Anfechtungsklage vor dem Verwaltungsgericht erhoben werden.

Zunächst begrüßen wir, dass Verstöße gegen die Tariftreue grundsätzlich vertraglich zu sanktionieren sind, halten die konkrete Formulierung in der Praxis aber nicht für hilfreich. Die Definitionen eines Verstoßes „in erheblichem Maße“ als unbestimmter Rechtsbegriff nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 sowie Nr. 2a und b eröffnet der Behörde bei der Feststellung etwaiger Verstöße einen deutlich zu großen Ermessensspielraum: Wie viele sind „nicht nur wenige Personen“? Was ist eine „erhebliche Abweichung“? Wie groß muss der „Umfang ungeeigneter“ Unterlagen sein? Das BMAS/BMWE gehen im Erläuterungsteil unter 4.3. des Referentenentwurfs (Seite 31) selbst davon aus, dass 90 % (!) der erlassenen Verwaltungsakte gerichtlich angegriffen werden würden. Hier muss dringend nachgebessert werden. Die Verwaltungsakte müssen rechtssicherer gemacht werden, um Klagemöglichkeiten deutlich einzuschränken – gerade um auch die Effizienz der Prüfstelle nicht zu gefährden. Hierzu sollten klar definierte Kriterien für die Normverstöße des § 13 aufgestellt werden.

Die Formulierung von § 13 Abs. 2 Satz 1 birgt zudem die erhebliche Gefahr, dass der Grundsatz der vertraglichen Sanktionierung nach § 11 des BTTG-E ins Leere läuft. Daran ändert auch Satz 2 nichts. Demnach ist laut Begründung „ein Verstoß für Nachunternehmer oder Verleiher gegen § 4 Abs. 1 oder 3 des Bundesauftraggebers nicht schuldhaft, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession einsetzt“. Genau dieser Fall dürfte nicht selten eintreten. Intransparente Subunternehmerketten mittels Werk- und freien Dienstverträge machen Kontrollen extrem aufwändig, und eine ausreichende Kontrolldichte sowie die Beweisführung der Prüfstelle praktisch unmöglich. Bestimmte Branchenstrukturen, gerade am Bau oder in Dienstleistungsbranchen mit großem Personalaufwand und Kostendruck, tragen in erheblichem Maße zur Verschleierung von Verantwortlichkeiten bei. Das tatsächliche oder vermeidliche Nichtwissen von Nachunternehmern oder

Verleiern darf aber in keinem Fall dazu führen, dass Arbeitnehmer*innen um ihre Ansprüche gebracht werden und Verstöße durch die Prüfstelle nicht gehandelt werden können. Die Norm untergräbt nicht zuletzt das mit § 12 verfolgte Ziel im Rahmen der Nachunternehmerhaftung. **Für Abhilfe würde insoweit eine deutliche Einschränkung von Untervergabeketten sorgen. Zumindest sollte eine Beweislastumkehr in Erwägung gezogen werden.**

Zu § 14 (Fakultativer Ausschlussgrund):

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es als wirkungsvolle abschreckende Sanktion, dass ein Unternehmen bis zu drei Jahre lang von öffentlichen Vergabeverfahren ausgeschlossen werden kann, wenn von der Prüfstelle einer der in § 13 normierten Verstöße durch Verwaltungsakt erlassen wurde. Dabei knüpft die Regelung sachgerecht an [§ 124 GWB](#) (Fakultativer Ausschlussgrund) sowie an [§ 125 GWB](#) (Selbstreinigung) an.

Laut Begründung zu § 14 Abs. 1 soll, anders als nach [§ 124 GWB](#), eine Vergabesperre (Ausschluss) im Regelfall erfolgen. Nur in atypischen Fällen oder aus wichtigen Gründen kann vom Ausschluss abgesehen werden. Diese Regelfallannahme begrüßen wir ausdrücklich.

Zu § 15 Übergangsregelungen:

Die Bundesregierung wird gebeten, zu prüfen, ob es auf einer Rahmenvereinbarung beruhende Einzelaufträge nach [§ 103 Abs. 5 GWB](#) hinsichtlich der Anwendung des BTTG einer Klarstellung bedarf: Aus unserer Sicht muss gewährleistet sein, dass bereits vor Inkrafttreten des BTTG bei abgeschlossenen Rahmenverträgen mit einer Laufzeit von sechs Jahren ([§ 65 VgV Abs. 2](#) bzw. [§ 15 UVgO Abs. 4](#)) Einzelaufträge ab dem Tag des Inkrafttretens unter dessen Anwendungsbereich fallen. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass im RefE zum Vergabebeschleunigungsgesetz eine Laufzeiterhöhung von acht Jahre vorgesehen ist.¹⁷

Zu den Folgeänderungen:

Artikel 4 (Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen – GWB):

Zu Nummer 1:

Mit der Aufnahme des BTTG in den Geltungsbereich des § 124 Abs. 2 GWB werden die bisher dort normierten spezialgesetzlichen Regelungen um die Regelungen des BTTG erweitert. Dies begrüßen wir ausdrücklich.

¹⁷ Vgl. RefE Vergabebeschleunigungsgesetz zu Nummer 20 (§ 65 VgV), a.a.O. S. 87f.

Zu Nummer 2:

Ein weiterer Ausnahmetatbestand vom BTTG findet sich in der neuen Norm [§ 129 Abs. 2 GWB](#). Danach müssen zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen ausnahmsweise nicht verbindlich vorgesehen werden, wenn in einem vorhergehenden Vergabeverfahren über den gleichen Vertragsgegenstand desselben öffentlichen Auftrags keine geeigneten Angebote für die zu vergebende Leistung abgegeben wurden *und* die Leistung zur Bewältigung einer besonderen Krisensituation aber unmittelbar und zwingend erforderlich ist. Diesen Ausnahmetatbestand lehnen wir ab. Arbeitnehmer*innenrechte müssen nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften gewahrt bleiben. Auch die Tariftreuepflicht darf nicht mit dem Argument, *aufgrund einer unabwendbaren Krise oder aufgrund der Vorbereitung auf den Kriegsfall seien Arbeitnehmer*innenschutzrechte entbehrlich*, unter den Tisch fallen. Dies gilt umso mehr, als dass durch die Formulierung dem einzelnen Auftraggeber ein Ermessensspielraum erteilt wird, da es sich um keine abschließende Formulierung oder ausreichende Definition einer Krisensituation handelt. Dies gilt umso mehr, als dass durch die Formulierung dem einzelnen Auftraggeber ein Ermessensspielraum erteilt wird, da es sich um keine abschließende Formulierung oder ausreichende Definition einer Krisensituation handelt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes - WRegG):

Zu Nummer 1:

Die Anbindung des BTTG an das Wettbewerbsregister, insbesondere durch den neu geschaffenen § 2 Absatz 3 WRegG-E, begrüßen wir. So soll auf Grundlage der durch die Prüfstelle festgestellten Verstöße nach § 13 Abs. 1 BTTG-E sichergestellt werden, dass die im Register eingetragenen Auftragnehmer von einem Vergabeverfahren auszuschließen sind.

Zu Nummer 2:

Dass die Speicherung von personenbezogenen Daten nach dem § 3 Abs. 1 Nummer 5 (neu) WRegG-E im Falle der durch die Prüfstelle rechtskräftig ergangenen Verwaltungsakte nicht erfolgen soll, überzeugt aus mehreren Gründen nicht: Erstens ist es insbesondere im Baugewerbe gängige Praxis, dass Bauunternehmen nach festgestellten Verstößen Insolvenz anmelden, um sich unter neuen Namen neu zu gründen. Werden personenbezogene Daten natürlicher Personen, wie im Entwurf vorgesehen, nicht gespeichert, führt dies dazu, dass es für den öffentlichen Auftraggeber nicht mehr nachvollziehbar ist, ob es sich beim Auftragnehmer nicht doch um ein neues Unternehmen handelt, mit dem gleichen Eigentümer oder der vertretungsberechtigten Person, mit der Folge, sich erneut auf einen öffentlichen Auftrag bewerben zu können. Zweitens erscheint vor dem Hintergrund einer begangenen Ordnungswidrigkeit oder Straftat die Speicherung der Daten keinesfalls unverhältnismäßig. Nicht zuletzt steht die Regelung in Widerspruch zu dem, was mit dem WRegG verfolgt

werden soll. So heißt es in der damaligen Begründung zu §§ 2 und 3 WRegG: „Um schwerwiegende Wirtschaftsdelikte, die für Vergabeverfahren besonders praxisrelevant sind, zu erfassen, werden ferner bestimmte fakultative Ausschlussgründe nach § 124 GWB erfasst, über die Auftraggeber bisher Auskunft aus dem Gewerbezentralregister erhalten konnten. Und weiter in § 3 Abs. 3 heißt es: Mit Absatz 3 wird die Vertraulichkeit der in dem Register gespeicherten Daten im Gesetz verankert. (...) Die Regelung trägt der besonderen Sensibilität der gespeicherten Daten Rechnung und soll insbesondere die Funktionsfähigkeit des Registers gewährleisten.“¹⁸ Es ist deshalb weder nachvollziehbar, überzeugend, noch in der Logik des WRegG begründet, warum ausgerechnet hier vom BTG eine Ausnahme gemacht werden soll. Entsprechend fordern wir die Nummer 2a und b zu streichen.

Sonstiges: Begrenzung von Unterauftragsketten

Komplexe Unterauftragsketten werden häufig dazu genutzt, um Arbeitskosten zu drücken. Betrügerische Unternehmen nutzen grenzüberschreitende Unterauftragnehmer, um Lohnwettbewerb, Sozialdumping, Schwarzarbeit und Ausbeutung auf dem Rücken der Beschäftigten zu betreiben. Diese Unternehmen verwenden häufig komplexe Subunternehmervereinbarungen, um Arbeitsverhältnisse zu verschleiern, Steuer- und Sozialversicherungspflichten zu umgehen, sich der Haftung und der Kontrolle durch Arbeitsinspektionen zu entziehen. Nicht entrichtete Steuern und Sozialversicherungsbeiträge verursachen finanzielle Schäden in Milliardenhöhe zulasten der Beschäftigten und der Allgemeinheit.

Schäden entstehen durch Mängel bei der Auftragsausführung, aber auch den Auftraggebern selbst. Dann ist kaum nachweisbar, wer tatsächlich für die Beseitigung von Mängeln und Schäden haftbar gemacht werden kann, bzw. wer sie beseitigt.

Wir schlagen deshalb vor, im BTG-E Unterauftragsketten, mit denen Unternehmen die immer gleiche Teilleistung in einer Kette weiter nach unten vergeben, auf maximal zwei Glieder zu begrenzen, um kaskadenartiges Sozialdumping bei der Unterauftragsvergabe bei ein und derselben Leistung zu verhindern.

Eine derartige Regelung fehlt derzeit noch im BTG-E.

¹⁸ Vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung: „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Wettbewerbsregisters“, BT-Drs. 18/12051.