Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Öffentliche Konsultation:

Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen des Bundes

Anlass und Ziel der Konsultation

Der zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP vereinbarte Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“ hat das Ziel, die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung zu stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden – dies befördert auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West. Zur Stärkung der Tarifbindung, des fairen Wettbewerbs und der sozialen Nachhaltigkeit soll die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden werden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruhen soll.

Die Landesvergabegesetze einiger Bundesländer machen die Vergabe eines öffentlichen Auftrages bereits von der Einhaltung der einschlägigen tarifvertraglichen Standards abhängig. Für die Vergaben des Bundes gibt es bislang keine entsprechenden Vorgaben. Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen sind von nicht tarifvertragsgebundenen Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge des Bundes demnach nur einzuhalten, soweit sie nach dem Tarifvertragsgesetz oder dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt worden sind.

Mit der Bundestariftreueregelung will künftig auch der Bund bei der Vergabe seiner öffentlichen Aufträge eine Vorbildrolle einnehmen. Durch die Bindung an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags soll sichergestellt werden, dass für tarifgebundene und tarifungebundene Unternehmen bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrags vergleichbare Wettbewerbsbedingungen gelten. Zugleich soll damit gewährleistet werden, dass die an der Ausführung eines öffentlichen Auftrags beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fairen Standards beschäftigt werden. Gute Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Baustein für eine sozial nachhaltige Auftragsvergabe und stärken zudem die Qualität der erbrachten Leistungen.

Betroffenen Organisationen, Unternehmen und Verbänden sowie interessierten Bürgerinnen und Bürgern wird im Rahmen des digitalen öffentlichen Konsultationsverfahrens die Möglichkeit gegeben, ihre Einschätzungen und Ideen frühzeitig, transparent und bürokratiearm über das bereitgestellte PDF-Formular einbringen zu können. Die Bundesministerien erhoffen sich durch das Konsultationsverfahren Einblicke in die Bedürfnisse und Meinungen unterschiedlicher Akteure zu gewinnen. Die Stakeholder können so die Möglichkeit erhalten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Erwartungen zu teilen und dazu beitragen, dass der Gesetzeszweck effektiv erreicht und den Bedürfnissen der Praxis hinreichend Rechnung getragen wird. Die Antworten fließen in die Erarbeitung eines gemeinsamen Gesetzentwurfes durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein.

Informationen zum Ablauf der Konsultation

Die Konsultation findet in einem festgelegten Zeitraum statt.
Wenn Sie eine Stellungnahme im Rahmen der Konsultation abgeben möchten, senden Sie das ausgefüllte PDF-Formular bitte per E-Mail an tariftreue.konsultation_bmwk@bmas.bund.de
Weiterführende Information finden Sie auf den Internetseiten www.bmas.bund.de und www.bmwk.bund.de. Bitte beachten Sie die dort hinterlegten Hinweise zur Veröffentlichung von eingesandten Stellungnahmen und zum Datenschutz.

Fragebogen

Angaben zu Ihrer Person und Organisation

Name: Detlef

Vorname: Jente

Name der Organisation: Huber+Jente , Wärme- und Kälteschutz, Isolierungs-GmbH

PLZ: 12557

Sitz/Wohnort: Berlin

Art der Organisation: privates Unternehmen

Fragen

1. Welche Erwartungen verbinden Sie mit einer Tariftreueregelung für Vergaben des Bundes und welchen Stellenwert hat eine solche Regelung bei der Stärkung der Tarifbindung beziehungsweise der Schaffung von Wettbewerbsgleichheit zwischen den Bietern?

Als Mitglied der Fachgemeinschaft Bau (Berlin-Brandenburg) schließen wir uns den vorformulierten Aussagen der Fachgemeinschaft an, die hier im Nachfolgenden wiedergegeben werden.

Unsere Erwartung an ein Vergabeverfahren des Bundes ist, dass stets Wettbewerbsgleichheit zwischen den Bietern herrscht und dass es sich um ein möglichst einfaches, transparentes Vergabeverfahren handelt. Daran gemessen verbietet sich aus unserer Sicht eine Regelung, die auf „reprä-sentative“ Tarifverträge Bezug nehmen will, von selbst. Denn die Bewertung, wel-cher Tarifvertrag für welche Branche repräsentativ sein könnte, verkompliziert das Verfahren sowohl für die Verwaltungen des Bundes als auch für die Wettbewerber.

Hinzu kommt, dass insbesondere in tarifungebundenen Unternehmen durch die Einführung einer solchen Regelung die Entstehung einer „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ von Mitarbeitern droht. Es wird Mitarbeiter geben, die das „Privileg“ der Tätigkeit im Rahmen von Aufträgen des Bundes genießen, und solche, für die eben dies nicht gilt. Damit wäre der betriebliche Frieden erheblich gestört.

2. In welchen Branchen bzw. Wirtschaftszweigen halten Sie die Einführung einer Tariftreueregelung für öffentliche Aufträge des Bundes für besonders geboten?

Bei Einführung einer Tariftreueregelung vor allem im Baugewerbe sehen wir die bereits bei Frage 1 geschilderten Probleme. Wichtiger für die Durchsetzung fairer Löhne und arbeitsvertraglicher Standards ist aus unserer Sicht die Ausstattung der Kontrollorgane mit genügend personellen Ressourcen, denn schon jetzt ist der Zoll mit der Überprüfung der Einhaltung der Mindestlöhne überfordert. Die Einführung einer Tariftreueregelung wird nach unserer Erfahrung den Vergabewettbewerb le-diglich verkomplizieren und tiefe Unruhe in den Unternehmen stiften.

3. Welche tariflichen Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaubsansprüche) sollte eine Tariftreueregelung des Bundes nach ihrer Auffassung mindestens umfassen?

Tarifliche Arbeitsbedingungen in Vergaben des Bundes sollten sich an den Stan-dards der Arbeitswirklichkeit orientieren. Sie sollten leicht überprüfbar und ohne Aufwand durchsetzbar sein. Das gilt in tariflicher Hinsicht für allgemeinverbindliche tarifliche Regelungen und für gesetzliche Standards. Darauf muss sich das Verga-beverfahren des Bundes beschränken.

4. Welche praktischen Herausforderungen sehen Sie für die Umsetzung der Tariftreue im Vergabeverfahren und welche Vorkehrungen können ergriffen werden, um die Regelung bürokratiearm und praktisch handhabbar zu gestalten?

Eine „bürokratiearme und praktisch handhabbare“ Regelung wird nicht erreicht, indem „repräsentative“ Tarifverträge anzuwenden sind. Bereits die Wahl des je-weils zutreffenden Tarifvertrages für die einzelnen Positionen in einem Leistungs-verzeichnis birgt ein erhebliches Missbrauchs- bzw. Streitpotenzial. Oftmals wer-den Ausschreibungen nicht wie gesetzlich normiert mittelstandsfreundlich und fachlosweise vergeben. Oftmals wird eine sogenannte funktionale Leistungsbe-schreibung übermittelt und das Unternehmen muss diese die Einzelbestandteile zerlegen. Das ist auch heute schon planerische Leistung des Bauherrn und wird durch die Zuordnung verschiedener Tarifverträge zu bestimmten Projektschritten um ein Vielfaches komplizierter. Außerdem ist eine effektive Kontrolle der Einhal-tung dieser Vorschriften aus praktischer Sicht nicht möglich.

5. Wie beurteilen Sie vor diesem Hintergrund die Möglichkeit, die Anwendung der Tariftreueregelung erst ab einem bestimmten Schwellenwert verbindlich zu machen? Woran sollte sich dieser Schwellenwert Ihres Erachtens orientieren?

Unsere Bedenken, die gegen die Einführung einer Tariftreueregelung mit Blick auf „repräsentative“ Tarifverträge bestehen, sind nicht an konkrete Schwellenwerte geknüpft. Die Verkomplizierung der öffentlichen Vergabe ist in diesem Fall völlig unabhängig vom Umfang des Auftrags. Jedes Unternehmen, ob groß oder klein, ächzt unter Bürokratie- und Verwaltungsaufwand.

6. Welche Möglichkeiten sollen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer des Bundes erhalten, um nachweisen zu können, dass bei der Auftragsausführung die Tariftreue eingehalten wurde?

Auch in dieser Hinsicht gilt das bereits Gesagte. Nachweise im Verfahren dürfen die Auftragsausführung zulasten der Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer des Bundes nicht unnötig erschweren, sondern müssen möglichst einfach und trans-parent zu erbringen sein. Andernfalls verlieren Vergaben des Bundes ihre Attrak-tivität und schaffen ein Kontrollszenario, das sich in der Realität nicht umsetzen lassen wird. Wir als Unternehmen würden uns in einem solchen Fall nicht mehr an öffentlichen Aufträgen beteiligen.

7. Welche Elemente einer Tariftreueregelung sind aus Ihrer Sicht von besonderer Bedeutung, um die mit dem Vorhaben verfolgten Ziele (vor allem Stärkung der Tarifbindung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, fairer Wettbewerb) effektiv zu erreichen (Mehrfachnennung möglich)?

- ☐ Möglichst weiter Anwendungsbereich
- ☐ Berücksichtigung bestehender Tarifstrukturen
- ☑ Erstreckung der Regelung auf Unterauftragnehmer
- ☐ Schaffung zivilrechtlicher Ansprüche zugunsten der Beschäftigten
- ☑ Abschreckende Sanktionen und konsequente Kontrollmechanismen
- ☐ Sonstiges:

Begründung:

Ungeachtet unserer Bedenken wird es, auch bei der Umsetzung allgemeinverbind-licher tariflicher Regelungen, vor allem darauf ankommen, die Regelung auch für Unterauftragnehmer gültig zu machen. Auch muss eine solche Regelung effektiv kontrolliert werden.

8. Welche konkreten Sanktionsmöglichkeiten (zum Beispiel Ausschluss von künftigen Vergaben, Vertragsstrafen, Bußgelder) sind nach Ihrer Auffassung geboten, um Verstöße gegen die Tariftreue möglichst effektiv ahnden zu können und warum?

Die Sanktionen sollten den systematischen Vorgaben des Vergabeverfahrens fol-gen, also Vertragsstrafen sowie gegebenenfalls Ausschluss von künftigen Verga-ben zulassen. Das Vergabeverfahren ist ein Wettbewerbsverfahren und sollte auch als solches behandelt werden. Um Transparenz in allen Bereichen herzustellen, muss deshalb ein Vergaberechtschutz im Unterschwellenbereich eingeführt wer-den. Das führt jedoch zu einer weiteren Verlangsamung der Vergaben.

9. Haben Sie noch weitere Anmerkungen zur Tariftreue?

Ungeachtet unserer erheblichen Bedenken, die mit Blick auf die tatsächliche Um-setzbarkeit einer Tariftreueregelung bestehen, wird ganz außer Acht gelassen, dass es die Tarifvertragsparteien sind, die autonom im bilateralen Verhältnis Be-dingungen eines Tarifvertrages miteinander vereinbaren.
Tarifverträge definieren ein möglichst ausgewogenes Verhältnis im Kontext der Verhandlungen der Tarifvertragsparteien. Deren pauschalierte Anwendung bei den Vergaben des Bundes hat mit dem Prinzip der Tarifautonomie nichts zu tun. Es verfehlt auch das Ziel des Bundes, gute Arbeitsbedingungen zugunsten von Arbeit-nehmern durchzusetzen.

Vielen Dank für ihre Teilnahme.