



Stellungnahme der IG BAU zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesminis- teriums für Wirtschaft und Energie

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

24. Juli 2025

Mit dem hier vorliegenden Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)“ greifen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie die im Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU festgelegten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung auf.

Die IG BAU begrüßt den Referentenentwurf grundsätzlich. Es ist gut, dass nach jahrelangem Stillstand und wiederholten Versprechungen der verschiedenen Regierungskonstellationen endlich Bewegung in das Thema kommt. Das Bundestariftreuegesetz ist ein wichtiger Baustein für die Stärkung der Tarifbindung in Deutschland, auch vor dem Hintergrund der Verpflichtung zur Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie. Gerade bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen hat der Staat es in der Hand, für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und damit seiner Vorbildfunktion gerecht zu werden.

Diese Maßgabe wird mit dem vorliegenden Referentenentwurf allerdings nur begrenzt erreicht. Im Folgenden wird dies in Bezug auf die für die IG BAU besonders relevanten Themenbereiche (Anwendungsbereich, Tariftreueversprechen, Subunternehmerregelungen, Kontrollen, Sanktionen, Nachunternehmerhaftung) erläutert. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme des

Deutschen Gewerkschaftsbundes verwiesen, der wir uns vollumfänglich anschließen:

1. Anwendungsbereich (§ 1 BTTG-E)

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. In den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen neben der Vergabe öffentlicher Aufträge, die Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen zum Gegenstand haben können, auch Vergaben von Sektorenauftraggebern und die Vergabe von Bau- und Dienstleistungskonzessionen. Nicht vom Anwendungsbereich umfasst sind verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge im Sinne von § 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen.

Die IGBAU begrüßt den relativ breiten persönlichen Anwendungsbereich des BTTG-Entwurfs. Allerdings soll das BTTG nach § 1 erst ab einem geschätzten **Auftragswert oder Vertragswert von 50 000 Euro** für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge gelten.

Dieser Schwellenwert ist zu hoch angesetzt. Um die mit BTTG-E verbundenen Zielsetzungen zu erreichen, müssen möglichst viele öffentliche Aufträge und Konzessionen von den Tariftreuevorgaben erfasst werden. Hierzu ist ein niedriger Schwellenwert essenziell. Der Schwellenwert von 50.000 Euro führt dazu, dass aktuell im Baubereich ca. 23,25 Prozent der jährlich insgesamt 22.000 vom Bund vergebenen Aufträge nicht unter die Tariftreuebestimmungen fallen würden. Damit würde das Gesetz in diesen Bereichen komplett leerlaufen (vgl. Antwort des Staatssekretärs Kluttig auf die schriftliche Frage des Abgeordneten Pascal Meiser, BT-Drs. 21/69, S. 4ff. Abrufbar unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/21/000/2100069.pdf>)

Zugleich kritisiert die IGBAU, dass nach Abs. 2 Nr. 2 bis zum 31. Dezember 2032 die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr von der Anwendung des Gesetzes ausgeschlossen sind. Vor dem Hintergrund der geplanten Milliardeninvestitionen zur Stärkung der Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit ist es nicht zu rechtfertigen, dass der Staat an dieser Stelle auf die Einhaltung tariflicher Lohn- und Arbeitsstandards verzichtet.

2. Tariftreueversprechen (§ 3 BTTG-E)

Die IG BAU begrüßt die Regelung in § 3 des Bundestariftreuegesetzes. Geregelt ist in **Abs. 1** eine Pflicht des Bundes-Auftraggebers, einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vorzugeben, dass die eingesetzten Beschäftigten mindestens zu den in der Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzten Arbeitsbedingungen einzusetzen sind.

Abs. 2 stellt sicher, dass sich ein Auftragnehmer seinem Tariftreueversprechen nicht durch den Einsatz weiterer Unternehmer entziehen kann. Geregelt ist eine Pflicht des Bundes-Auftraggebers, dem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vorzugeben, von Nachunternehmen und beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass diese ihre Pflichten nach § 4 BTTG (Anspruch der Beschäftigten auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen) erfüllen.

Die Ausführungsbedingungen sind Teil der Vertragsbedingungen, die der Auftragnehmer beachten und einhalten muss. Werden diese verletzt, werden zivilrechtliche Sanktionen nach § 11 BTTG-E ausgelöst. Ausnahmen gelten lediglich für Zulieferer im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Bewertung:

Die IG BAU begrüßt diese Regelung. Sie ist verpflichtend und erfasst auch die Nachunternehmer und Verleiher. Sie entspricht auch dem Gesetzesziel, wonach alle Bieter ihr Angebot grundsätzlich auf Grundlage einheitlicher Mindestarbeitsbedingungen kalkulieren müssen, um so Verdrängungswettbewerb über die Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

Leider ist die Regelung nur auf die Ausführungsbedingungen beschränkt, es fehlt die Möglichkeit, ein Tariftreueversprechen auch bei den Zuschlags- und Eignungskriterien zu berücksichtigen.

3. Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen (§ 4 BTTG-E)

Die Regelung stellt sicher, dass die für den Zeitraum der Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmer*innen mindestens einen Anspruch auf Gewährleistung der Arbeitsbedingungen nach der einschlägigen Tariftreue-Verordnung gegen ihren Arbeitgeber haben. Dies gilt auch für die Beschäftigten von Nachunternehmern und Verleihern. Die Tarifvertragsparteien können

durch einen materiell-rechtlichen oder gerichtlichen Vergleich hiervon abweichen. Ein genereller Verzicht ist nicht möglich.

Zudem besteht nach Abs. 3 eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern spätestens am 15. Tag des Folgemonats ihres ersten Einsatzes.

Bewertung:

Die Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen. Aus ihr erwächst ein unmittelbar individueller Rechtsanspruch der Beschäftigten gegen ihre Arbeitgeber auf die Gewährung der gegenüber dem Auftraggeber zugesagten Arbeitsbedingungen. Die Regelung ermöglicht so individuelle Klagen gegenüber Arbeitgebern bei Verstoß gegen die Arbeitsbedingungen der im Rahmen der öffentlichen Aufträge eingesetzten Beschäftigten. Das ist ein Novum im bisherigen Vergaberechtssystem. Denn im Dreiecksverhältnis Staat – Unternehmen – Arbeitnehmer*innen konnte bisher nur der Auftraggeber gegen den Auftragnehmer vorgehen, die betroffenen Arbeitnehmer*innen hatten keinen eigenen Handlungsspielraum. Ebenfalls ist zu begrüßen, dass für die Beschäftigten günstigere Regelungen im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag (z.B. zum Urlaub oder Entgelt) nach dem Günstigkeitsprinzip weiter anwendbar bleiben sollen (Gesetzesbegründung S. 36).

Auch die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist zu begrüßen, wenngleich diese idealerweise schon ab dem ersten Einsatztag greifen sollte, damit die effektive Durchsetzbarkeit des Anspruchs gewährleistet bleibt.

4. Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung (§ 5 BTTG-E) und Clearingstelle (§ 6 BTTG-E)

Die Bundesregierung hat sich bei der Festsetzung der verbindlich einzuhaltenden Arbeitsbedingungen während der Ausführung des öffentlichen Auftrags für den Verordnungsweg entschieden. Anders aber als im vorzugswürdigen saarländischen Rechtsverordnungsmodell muss die Eröffnung des Rechtsverordnungsverfahrens nach dem BTTG-E 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).

Erfasst werden damit Regelungen zu Entlohnung, Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausezeiten. Allerdings können Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausezeiten nur für Aufträge mit einer Auftragsdauer von mehr als 2 Monaten Gegenstand einer Rechtsverordnung sein.

Sodann setzt ein zweistufiges Verfahren ein. Nach § 5 Abs. 4 Satz 1 des Entwurfs haben die in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber sowie Beschäftigte, 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 sog. Clearingstelle nach § 6 Abs. 2 verlangt werden (Stufe 2). Die Stellungnahme der Clearingstelle kann zusätzlich beim Vorliegen konkurrierender Anträge auf Erlass einer Rechtsverordnung eingeholt werden. 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 nicht (Abs. 1 Satz 1), wenn ein „öffentliches Interesse“ ausnahmsweise nicht vorliegt.

Bewertung:

Diese Regelung ist **in Bezug auf die regelbaren Inhalte** grundsätzlich zu begrüßen. Durch den Verweis auf § 2a AEntG ist auch eindeutig, dass das gesamte Tariffgitter inklusive Zulagen und Zuschläge gemeint sind. Dies wird auch in der Begründung nochmal klargestellt (S. 39).

Nicht nachzuvollziehen ist allerdings, warum zwischen der Entlohnung und den anderen Arbeitsbedingungen eine Unterscheidung getroffen wird abhängig von der jeweiligen Auftragsdauer. Es sollten alle Arbeitsbedingungen bei allen Aufträgen unabhängig von der Auftragsdauer Anwendung finden und keine Arbeitsbedingungen erster und zweiter Klasse geschaffen werden. Zudem hängen diese Arbeitsbedingungen häufig voneinander ab, so dass z.B. nur über die Regelung zu

den Arbeitszeiten auch nachvollzogen werden kann, ob die Mindestentlohnung eingehalten wird.

Problematisch ist zudem das **Antragserfordernis**, da das BMAS hier nicht proaktiv eine Rechtsverordnung erlassen kann, sondern erst nach Antragsstellung durch eine Gewerkschaft oder einen Arbeitgeberverband. Wenn es keinen Antrag gibt, dann gibt es auch keine Tariftreue. Negative Rückwirkungen auf Tarifverhandlungssituationen sind nicht auszuschließen. Daher sollte eine **ergänzende Regelung** geschaffen werden, wonach das BMAS in Ausnahmefällen selbst proaktiv eine Rechtsverordnung erlassen muss, wenn – z.B. wie in § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 TVG – eine Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Rechtsverordnung erfordert.

Problematisch ist zudem, dass die Gewerkschaften bei Vorliegen konkurrierender Tarifverträge verpflichtet werden, dem BMAS die **Zahl ihrer in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder** mitzuteilen. Sonst wird der Antrag abgelehnt. Diese Regelung ist problematisch, da die Gewerkschaften nicht immer die Zahl ihrer Mitglieder benennen können, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Zudem bedeutet dies eine Offenlegung ihrer Kampfkraft. Diese 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 schwächen. Die in § 5 Abs. 3 BTTG vorgesehene Rechtsfolge, dass ein Antrag bei Nichtoffenlegung der Mitgliederzahlen abgelehnt wird, stellt einen unverhältnismäßigen und nicht zu rechtfertigenden Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG dar. Zur weiteren Begründung der Verfassungswidrigkeit der Vorgabe zur Offenlegung der Mitgliederzahlen wird auf die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes verwiesen.

Unklar bleibt (und ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung), **in welchen Fällen ausnahmsweise kein öffentliches Interesse am Erlass einer Rechtsverordnung vorliegen soll**. Dies öffnet Tür und Tor für Gerichtsverfahren, die das öffentliche Interesse in Frage stellen.

Mit der **Clearingstelle** wird außerdem – gerade bei konkurrierenden Tarifverträgen - ein zweistufiges Verfahren in Gang gesetzt, das für alle Beteiligten zu erheblichem Aufwand führt mit ungewissem Ausgang. Selbst wenn die Clearingstelle nur empfehlenden Charakter hat, setzt sich das BMAS im Zweifel im Falle mehrerer inhaltlich divergierender Empfehlungen einer erheblichen Drucksituation aus. Zudem kann die Einbeziehung eine starke zeitliche Verzögerung bringen. Klagen vor den Verwaltungsgerichten sind nicht ausgeschlossen.

5. Kontrollen (§ 8 BTTG-E)

Die IG BAU begrüßt grundsätzlich die Regelungen zu Kontrollen in § 8 BTTG-E und die Einrichtung einer neuen Prüfstelle Bundestariftreue. Nur mit effektiven Kontrollregelungen kann die Tariftreueverpflichtung durchgesetzt werden.

Allerdings sollen Kontrollen nach Abs. 2 nur anlassbezogen durch die neue Prüfstelle erfolgen. Das lehnt die IG BAU entschieden ab.

Notwendig wäre zumindest eine stichprobenartige Kontrollpflicht der Prüfstelle, besser noch mit einer verbindlichen Mindestkontrollquote für die Prüfstelle nach dem Vorbild des Berliner Auftrags- und Vergabegesetzes. Nur so kann Wettbewerbsverzerrungen entgegengetreten werden und ein ausreichender und präventiver Kontrolldruck gegenüber Arbeitgebern ausgeübt werden, die ihren Arbeitnehmer*innen die ihnen zustehenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen verweigern.

Darüber hinaus sind allein papierbasierte Kontrollen ohne Vor-Ort-Besichtigungen ineffektiv. Studien zur Durchsetzung des Mindestlohns zeigen, dass Betriebe tatsächlich zwar ihren Beschäftigten die Zahl der dokumentierten Arbeitsstunden zahlen, einige Betriebe zugleich aber bei den Arbeitszeiten betrügen (siehe Bosch et al. 2019, S. 212 Seite 15/25). Derartige gerade am Bau verbreitete Umgehungsmöglichkeiten der Nachweispflichten sind deshalb nur durch Vor-Ort-Kontrollen aufzudecken.

§ 8 Abs. 2 ist deshalb dahingehend zu konkretisieren, dass explizit unangekündigte Vor-Ort-Kontrollen durchzuführen sind. Für eine effektive Prüfung braucht es außerdem noch ein eigenes Anforderungs- und Informationsrecht der Prüfstelle gegenüber dem Bundesauftraggeber. Schließlich

muss die Arbeit der Prüfstelle mit ausreichend Personal ausgestattet werden.

Eine vollumfänglich abschließende Bewertung von § 8 ist allerdings zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, da der Entwurf einer nach Abs. 5 zu erstellenden Verordnung noch nicht vorliegt.

6. Nachweispflicht (§ 9 BTTG-E)

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

Bewertung:

Die IG BAU begrüßt grundsätzlich diese Nachweispflicht des Auftragnehmers über die Einhaltung des Tariftreueversprechens. Das unterstützt die Kontrollen durch den Bundesauftraggeber bzw. der Prüfstelle und ist sachgerecht. Ohne Dokumentationspflichten sind Kontrollen nur schwer durchführbar.

Allerdings ist nicht nachzuvollziehen, warum sich die Nachweispflicht nicht auch auf die Unterauftragnehmer und Verleiher des Auftragnehmers bezieht, so wie es im RefE der Vorgängerregierung vom Herbst 2024 vorgesehen war. Die IG BAU lehnt diese Einschränkung entschieden ab.

Das führt in der Folge dazu, dass die Prüfstelle Bundestariftreue bei den Nachunternehmen keine effektiven Kontrollen durchführen kann, selbst wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Nachunternehmen ihre Tariftreuepflicht nicht einhalten. Das ist – gerade am Bau, wo kein Bauprojekt mehr anzutreffen ist, bei dem nicht auch verschiedene Nachunternehmen im Einsatz sind – ein Freifahrtschein für die Umgehung der Tariftreuepflicht. Wer Nachunternehmer und Verleiher einsetzt, muss erst recht für die Einhaltung und Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften Sorge tragen.

Daher muss die Regelung dahingehend angepasst werden, dass der Bundesauftraggeber auch den Auftragnehmer verpflichten muss, von Nachunternehmern und Verleihern den Nachweis der Tariftreue zu verlangen und durch geeignete

Maßnahmen sicherzustellen und die Unterlagen auf Anforderung des Bundesauftraggebers oder der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegt.

Zudem **sollte ausgeschlossen werden, dass Eigenerklärungen der Unternehmen als „geeignete Unterlagen“ angesehen werden können.** Wir wissen aus den Bundesländern, dass Eigenerklärungen leichtfertig unterschrieben werden und keine Gewähr für die Einhaltung von Tariftreue bieten.

7. Präqualifizierungsverfahren (§ 10 BTTG-E)

§ 10 des Bundestariftreuegesetzes regelt eine Erleichterung von den Nachweispflichten für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber. Gemäß Abs. 1 erhalten Auftragnehmer die Möglichkeit, durch ein von den in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen (PQ-Stellen) vergebenes Zertifikat nachzuweisen, dass sie die Anforderungen an die Tariftreue nach § 5 erfüllen. Dann sind sie von der Nachweispflicht nach § 9 BTTG-E befreit. Nach Abs. 2 entfällt die Nachweispflicht nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes ebenso, wenn der Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat der Nachunternehmer und Verleiher vorlegen kann.

Bewertung:

Diese Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen. Das PQ-Verfahren ist ein derzeit im Baubereich bewährtes Instrument, um den Aufwand für Arbeitgeber und Bundesauftraggeber bei der Erbringung von Nachweispflichten nach § 9 gering zu halten (Vg. § 122 Abs. 2/3 iVm. § 6a VOB/A). § 10 BTTG-E „belohnt“ mittelbar die Befolgung von Tarifverträgen, was zu einer Stärkung der Geltungskraft von Tarifverträgen beitragen kann.

Für das PQ-Verfahren am Bau folgt hieraus allerdings: die Prüfung der Tariftreue muss ein Merkmal der Präqualifizierung am Bau werden, was derzeit noch nicht der Fall ist. Die Tariftreue ist bisher kein Eignungskriterium im Sinne des § 6 a VOB/A. **Dafür sind die Regelungen in der VOB/A entsprechend anzupassen und die Tariftreue muss Teil der PQ-Prüfung werden.** Im PQ-Verfahren sollten tarifgebundene Mitglieder ihre Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nachweisen, nicht tarifgebundene Unternehmen sollten die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge nachweisen.

8. Zivilrechtliche Sanktionen (§ 11 BTTG-E)

Bei Verletzung der Tariftreuepflicht und der Nachweispflicht können am Auftragswert orientierte Vertragsstrafen verhängt werden und das Auftragsverhältnis kann fristlos gekündigt werden.

Die IG BAU begrüßt diese Regelung, die zu einer effektiven Durchsetzung der Tariftreueregelung beitragen kann.

9. Nachunternehmerhaftung (§ 12 BTTG-E)

§ 12 des Bundestariftreuegesetzes regelt die Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers in Anlehnung an die Generalunternehmerhaftung nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes.

Der Anspruch ist gerichtet auf die Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Zahlung der Entlohnung nach BTTG-E. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer*innen der Nachunternehmer sowie der Verleiher. Anspruchsgegner ist der Auftragnehmer.

Bewertung:

Die Haftungsregelung wäre zu begrüßen, wenn es nicht die Einschränkung nach Satz 3 gäbe: Danach muss der Auftragnehmer nicht haften, soweit er eine PQ-zertifizierte Nachunternehmerkette einsetzt und wenn über das Vermögen der Nachunternehmer nicht das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist. Arbeitnehmer*innen der Nachunternehmer müssen in der Folge ihre offenen (Netto-) Lohnansprüche gegen den Nachunternehmer als eigenen Anspruch gerichtlich geltend machen.

Sollte dieser Nachunternehmer nicht zahlen, können sich die Arbeitnehmer*innen nur noch an den Auftragnehmer bis zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns oder der Branchenmindestlöhne halten (§ 13 MiLoG und § 14 AEntG). **Damit wird dem Missbrauch durch den Einsatz von Nachunternehmerketten Tür und Tor geöffnet.**

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

Es ergibt sich zudem ein weiteres Problem: Durch die Abweichung von der Haftungsregelung nach § 14 AEntG bzw. § 13 MiLoG besteht für die hier genannten Fälle, anders als nach dem BTTG, die Haftung weiter. Nicht abgesichert wäre damit die Differenz zwischen den Mindestentgelten (Nettoentgelt) nach diesen Vorschriften und dem ggf. höheren Tariflohn nach einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 5 BTTG-E. Damit kann in der Praxis der Fall eintreten, dass ein Auftragnehmer mit zwei auseinanderfallenden Haftungsregelungen konfrontiert ist. Auch den Kontrollbehörden wird so die Aufklärung der Sachverhalte deutlich erschwert.

10. 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 BTTG-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 BTTG-E.