



Stellungnahme der IG BAU zum Verordnungsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

21. September 2026

Verordnung zum Verfahren der Zertifizierung der Tariftreue (Tariftreue-Zertifizierungsverfahrensverordnung – BTTG ZertV)

I. Einführung

Die IG BAU begrüßt die Vorlage der Verordnung zum Verfahren der Zertifizierung der Tariftreue. Das BMAS handelt damit auf der Ermächtigungsgrundlage des § 10 Abs. 3 BTTG, das Verfahrens zur Zertifizierung der Tariftreue mittels einer Rechtsverordnung weiter auszugestalten.

In der Rechtsverordnung ist näher bestimmt, welche Anforderungen an die Eignung des Zertifikates zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens nach BTTG zu stellen sind und wie das Verfahren zur Ausstellung des Zertifikats durchzuführen ist. Mit der Zertifizierung entfällt in der Folge die Nachweispflicht der Auftragnehmer nach § 9 BTTG, der Einsatz zertifizierter Nachunternehmer bewirkt zudem eine Haftungserleichterung bei der Nachunternehmerhaftung nach § 12 Abs. 3 BTTG.

Viele wichtige Aspekte finden im Verordnungsentwurf Berücksichtigung. Insbesondere sind die unterschiedlichen Anforderungen an die der Zertifizierungsstelle vorzulegenden Nachweise zu begrüßen: diese unterscheiden danach, ob ein Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht und entsprechen einer langjährigen Forderung der DGB-Gewerkschaften, die Tarifbindung von Arbeitgebern im Rahmen der öffentlichen Vergabe zu „belohnen“. Dies kann auch indirekt einen Anreiz für bisher nicht tarifgebundene Arbeitgeber schaffen, in die Tarifbindung zu gehen, um von den Nachweiserfordernissen im BTTG befreit zu werden. Dies stärkt mittelbar auch die Tarifbindung.

Gleichwohl gibt es Aspekte in der Verordnung, die aus der Sicht der IG BAU verbesserungswürdig sind.

II. Im Einzelnen

1. § 3 Abs. 3 und § 4 Abs. 3 BTTG ZertV (Ausweis der Abweichung)

Die IG BAU kritisiert die schon im BTTG in § 10 Abs. 1 S. 3 angelegte Möglichkeit, dass das Zertifikat nach §§ 3, 4 jeweils Abs. 3 auch ausgegeben werden darf, wenn die Arbeitsbedingungen zum Nachteil der Arbeitnehmer von den Vorgaben der einschlägigen Rechtsverordnung abweichen. Dies entwertet das Zertifizierungsverfahren insgesamt und steht zudem im Widerspruch zur Zielsetzung des BTTG, tariflichen Arbeitsbedingungen zu stärkerer Geltungskraft zu verhelfen und dies auch im Zertifizierungsverfahren entsprechend abzubilden. Negative Rückkopplungseffekte auf die Nachunternehmerhaftung im BTTG sind nicht auszuschließen und auch die Nachweispflicht nach § 9 BTTG wird im Ergebnis entwertet. Denn zertifizierte Unternehmen, die - zumindest laut Zertifikat - nach unten von den Inhalten der einschlägigen Rechtsverordnung abweichen (selbst wenn im Zertifikat die Abweichungen dokumentiert werden), werden trotzdem den öffentlichen Auftrag bekommen, soweit sie ein Tariftreueversprechen abgeben.

Wenn schon eine solche Möglichkeit geschaffen wird, dann sollte es zumindest nicht im Ermessen der Zertifizierungsstelle liegen, ob und inwieweit sie die Abweichung näher konkretisiert - so aber derzeit die Auslegung im Begründungsteil zu §§ 3,4 Abs. 3 BTTG ZertV. Wenn nämlich die Abweichung nicht weiter konkretisiert wird, bleibt für die Vergabestellen völlig intransparent, welche Inhalte der Rechtsverordnungen inwieweit überhaupt noch eine Rolle spielen. Entsprechend haben sie auch keine Möglichkeit, diese Frage im Rahmen des Vergabeverfahrens zu berücksichtigen.

Daher sollte der Satz 3 in Abs. 3 von §§ 3,4 BTTG ZertV wie folgt geändert werden:
„Der Ausweis der Abweichung enthält nähere Angaben zum Ausmaß der Abweichung“.

2. § 5 (Prüfung der Einhaltung einschlägiger Arbeitsbedingungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern)

- § 5 Abs. 1: § 5 findet auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber Anwendung. Nach **Abs. 1** überprüft die Zertifizierungsstelle auf Antrag, ob die Arbeitsbedingungen der einschlägigen Rechtsverordnung gewährt werden. Das Zertifikat soll ausgestellt werden, wenn mit den eingereichten Unterlagen **hinreichend glaubhaft gemacht** wurde, dass die Arbeitsbedingungen aus der Rechtsverordnung eingehalten werden.

Allerdings bleibt offen, wann die Voraussetzung „hinreichend glaubhaft gemacht“ erfüllt ist und wie mit Zweifels- und Grenzfällen umzugehen ist, in denen die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nicht eindeutig feststellbar ist.

Um zu verhindern, dass jede Zertifizierungsstelle ihre eigenen Maßstäbe dafür entwickelt, wird vorgeschlagen, dass das BMAS einheitliche Standards für die Prüfung

der „hinreichenden Glaubhaftmachung“ für alle Zertifizierungsstellen vorgibt – zumindest als Beispielsfälle in der Begründung. Für die Grenzfälle, in denen die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nicht eindeutig feststellbar ist, sollte den Zertifizierungsstellen vorgegeben werden, dass in diesen Fällen eine Zertifizierung abgelehnt werden muss.

Nur bundesweit einheitliche Vorgaben an die Zertifizierungsstellen auch sichern eine bundesweit einheitliche Anwendung Rechtsverordnung zur Zertifizierung.

Zudem sollen Grundlage der Prüfung die letzten 3 Monate vor Antragstellung sein. Das ist zu begrüßen. Die im Begründungsteil ausgeführte **Ausnahmeregelung für neu gegründete Unternehmen und Start-ups, bei denen auch ein kürzerer Zeitraum ausreichen kann, wird jedoch abgelehnt**. Diese Ausnahmeregelung ist nicht nachvollziehbar und macht den Weg frei für Umgehungstatbestände.

- § 5 Abs. 2: Welche Unterlagen von den Zertifizierungsstellen zum Zwecke der Prüfung angefordert werden können, regelt Abs. 2, unterteilt nach den verschiedenen Inhalten von § 5 Abs. 1 Nr. 1-3 BTTG. Dabei wird deutlich, dass die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber für die Zertifizierung verstärkten Pflichten unterliegen in Bezug auf die Vorlage von Unterlagen im Vergleich zu den Tarifgebundenen, bei denen ein Nachweis der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ausreicht (§§ 3,4 BTTG ZertV).

Diese schon im BTTG angelegte Struktur (§ 10 Abs. 1 BTTG) ist sehr zu begrüßen, da sie eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband für Arbeitgeber auch auf der Ebene der Zertifizierung interessant macht.

In Bezug auf **Abs. 2 Nr. 1 (Nachweis der Branchenzugehörigkeit)** schlägt die IGBAU vor, für die Bewertung von Misch- oder Mehrspartenunternehmen auf das sog. „Überwiegensprinzip“ abzustellen. Danach müssen die Zertifizierungsstellen eine Branchenzugehörigkeit bejahen, wenn – orientiert an den Vorgaben des betrieblichen Geltungsbereichs der relevanten Branchen-Rechtsverordnung - die im Unternehmen ausgeführten relevanten Arbeiten den überwiegenden Anteil an der Gesamtarbeitszeit des Unternehmens ausmachen. Dies sollte zumindest in der Begründung klargestellt werden.

In Bezug auf Abs. 2 Nr. 2 (Unterlagen, die zur Prüfung der Entlohnung angefordert werden können) schlägt die IG BAU folgende Konkretisierungen vor:

Zusätzlich zur Entgeltbescheinigung unter Nr. 2 a) aa) (Entgeltbescheinigungen) sollten kumulativ die Inhalte nach bb) (Zahl der beschäftigten Arbeitskräfte [...]) verlangt werden können. **Zur Klarstellung sollten daher Nr. 2 a) aa) und bb) mit einem UND verknüpft werden.**

Darüber hinaus sind unter bb) Angaben zur **Anzahl von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten** und vor allem **die Dokumentation der Arbeitszeiterfassung** essentiell, um die Einhaltung von Lohnvorgaben überprüfen zu können. Die Arbeitgeber sind vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung des BAG und EUGH ohnehin dazu verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System der Ar-

beitszeiterfassung einzuführen. Damit stellt diese Vorgabe keine zusätzliche Belastung für die Arbeitgeberseite dar. Ohne Angaben zur Arbeitszeiterfassung läuft im Ergebnis jede Überprüfung einer Entlohnung ins Leere.

Ergänzend soll an dieser Stelle auf den in Berlin anwendbaren **TV ZABB (Tarifvertrag über zusätzliche Angaben im arbeitnehmerbezogenen Meldeverfahren im Berliner Baugewerbe)** verwiesen werden, der auch für die Frage der vorzulegenden Nachweise in Bezug auf die Entlohnung zur Zertifizierung eine gute Vorlage bieten kann. Nach § 2 haben die Arbeitgeber gegenüber der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes folgende erhöhte Mitteilungspflichten als die nach VTV im Bundesgebiet der Sozialkasse Wiesbaden sonst zu meldenden Daten:

1. **die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden,**
2. **die mit der Lohnabrechnung zur Auszahlung gelangenden Arbeitsstunden,**
3. **die Eingruppierung,**
4. **den der Lohnabrechnung zu Grunde liegende Bruttostundenlohn (Gesamtтарiflohn) ohne Zuschläge.**

Auf Basis dieser Angaben kann die Zertifizierungsstelle im Rahmen einer Plausibilitätsprüfung dann überprüfen, ob die Entlohnungsvorgaben aus einer einschlägigen Rechtsverordnung tatsächlich eingehalten werden. Daher wird empfohlen, diese Kriterien in § 5 Abs. 2 Nr. 2 BTTG ZertV zu übernehmen.

Im Ergebnis sollte daher in einem neu einzufügenden Punkt von den Zertifizierungsstellen eine **qualifizierte Tariftreue-Bescheinigung der gemeinsamen Einrichtungen angefordert werden können. Diese Bescheinigung muss die Angaben nach § 2 TV ZABB enthalten.** Dies ist in der Rechtsverordnung verbindlich vorzugeben.

Die genannten Inhalte liegen den Sozialkassen überwiegend ohnehin als Datengrundlage vor oder können von den Unternehmen bei Bedarf (wenn diese ein Zertifikat beantragen wollen) unproblematisch der Soka-Bau gemeldet werden; damit sind die Sozialkassen auch in der Lage, diese Daten im Rahmen einer qualifizierten Bescheinigung offen zu legen. Zudem ist dies auch im Interesse der Arbeitgeber, da sie durch eine Zertifizierung auf Grundlage einer entsprechenden qualifizierten Bescheinigung der Sozialkassen im Ergebnis von den Nachweispflichten des § 9 BTTG entbunden sind und damit weniger bürokratischen Anforderungen unterliegen.

Abzulehnen ist die Möglichkeit in Abs. 2 Nr. 2 b), dass alternativ ein Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer die Einhaltung der Arbeitsbedingungen der einschlägigen Rechtsverordnung bestätigen kann. Dies ist – vor allem als alleiniger Nachweis – ein Einfallstor für Umgehungen, da Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer in der Regel nicht die Expertise haben, um erkennen zu können, ob mit Hilfe von Falschangaben die Umgehung von Entlohnungsvorgaben verschleiert wird. Wenn schon eine Bestätigung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen durch Steuerberater



und Wirtschaftsprüfer ermöglicht werden soll, dann kann dies nur **ku-**
mulativ zu den Anforderungen in Abs. 2 Nr. 2 a) erfolgen.