Stellungnahme

Stellungnahme des DGB-Bezirks Berlin-Brandenburg zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Landes Brandenburg (BbgTTEG)
Gesetzentwurf der Landesregierung, Bearbeitungsstand 20. Oktober 2026

19. November 2026

Kontaktperson:

Katja Karger
Vorsitzende

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: 030 21240-101

katja.karger@dgb.de
https://berlin-brandenburg.dgb.de/

I. Grundsätzliche Bewertung

Der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg (im Folgenden DGB) begrüßt grundsätzlich die Absicht der Landesregierung, die Tarifbindung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu stärken. Die Einführung einer gesetzlichen Tariftreueregelung ist längst überfällig.

Der vorliegende Gesetzentwurf bleibt jedoch hinter dem zurück, was notwendig und möglich wäre. Er droht, den politischen Anspruch einer Stärkung der Tarifbindung zu einem weitgehend wirkungslosen Versprechen werden zu lassen.

Die Landesregierung beschreibt die dramatische Entwicklung der Tarifbindung selbst: Nur noch 44 Prozent der Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in tarifgebundenen Betrieben. Gerade einmal 20 Prozent der Betriebe sind tarifgebunden. Seit 1996 ist die Tarifbindung um 30 Prozentpunkte zurückgegangen.

Diese Entwicklung ist in mehrfacher Hinsicht problematisch. Zum einen gefährdet sie grundsätzlich das System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Die Aushandlung von Arbeitsbedingungen ist, bis auf gesetzliche Mindeststandards, Aufgabe der Tarifvertragsparteien, geregelt vor allem durch die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie und das Tarifvertragsgesetz. Mit der Vergabe öffentlicher Aufträge an nicht tarifgebundene Unternehmen trägt der Staat selbst dazu bei, dieses System auszuhöhlen, da Tarifbindung für bietende Unternehmen ein Kosten- und damit ein Wettbewerbsnachteil sein kann. Damit schädigt sich der Staat selbst, da den möglicherweise geringeren Kosten bei der konkreten Auftragsvergabe, geringere Steuer- und Sozialeinnahmen (siehe Tariffluchtatlas des DGB) gegenüberstehen.

Angesichts dieser Entwicklung wäre ein konsequentes Tariftreuegesetz erforderlich, das öffentliche Aufträge umfassend an tarifvertragliche Standards bindet, tarifgebundene Unternehmen vor unfairem Wettbewerb schützt und die Einhaltung der Verpflichtungen wirksam kontrolliert.

Stattdessen enthält der Gesetzentwurf weitreichende Ausnahmen, einen überhöhten Schwellenwert und erhebliche Defizite bei der Durchsetzung.

Besonders schwer wiegt, dass die Landesregierung die Anwendung der Tariftreue für Kommunen freiwillig stellt und gleichzeitig den bisherigen Vergabemindestlohn sowie die Frauenförderverordnung abschaffen will.

Stark in Arbeit.

Damit werden bestehende soziale Schutzinstrumente aufgegeben, ohne dass die neue Tariftreueregelung einen gleichwertigen Schutz für alle Beschäftigten gewährleistet.

Der Gesetzentwurf vermittelt den Eindruck, dass die möglichst geringe Belastung öffentlicher Auftraggeber und Unternehmen bei seiner Ausgestaltung stärker gewichtet wurde als die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigten und den Sozialstaat.

Die öffentliche Hand trägt eine besondere Verantwortung für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, deren Arbeit sie mit Steuergeldern finanziert. Sie darf sich nicht darauf beschränken, tarifliche Standards zu begrüßen, während sie deren Einhaltung in weiten Teilen der öffentlichen Auftragsvergabe zur freiwilligen Entscheidung erklärt.

II. Bewertung der einzelnen Regelungen

1. Ein Schwellenwert von 100.000 Euro ist nicht akzeptabel (§ 1 Absatz 2)

Der vorgesehene Schwellenwert von 100.000 Euro ist aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften deutlich überhöht, da, anders als in Berlin, dieser Schwellenwert auch für die Tariftreue gelten soll. Eine einheitliche Regelung der Schwellenwerte für Tariftreue in der Wirtschaftsregion Berlin-Brandenburg wäre sowohl im Sinne der Beschäftigten als auch der Unternehmen.

Er nimmt zahlreiche öffentliche Aufträge von der Tariftreuepflicht aus und schwächt damit die Reichweite des Gesetzes bereits an einer entscheidenden Stelle. Gerade in personalintensiven Dienstleistungsbereichen, beim Catering oder bei Teilvergaben im Baunebengewerbe werden Aufträge vergeben, deren Volumen unterhalb dieser Grenze liegen.

Die Landesregierung begründet den hohen Schwellenwert insbesondere mit der Vermeidung bürokratischen Aufwands. Diese Argumentation überzeugt nicht.

Eine standardisierte Tariftreueerklärung ist eine zumutbare Anforderung. Gerade das Präqualifizierungsverfahren, wie bereits im Bundestariftreuegesetz angewandt, erleichtert die Vertragsabwicklung erheblich. Tariftreueerklärungen sind eine grundlegende Voraussetzung dafür, dass öffentliche Gelder nicht zur Finanzierung von Lohndumping eingesetzt werden.

Statt über hohe Schwellenwerte und die Ausweitung von Direktaufträgen öffentliche Aufträge ohne soziale und ökologische Leitplanken zu vergeben, plädiert der DGB für andere Wege zur Stärkung der regionalen Wirtschaft. So würde ein Tariftreuegesetz auch einen Beitrag zur Stabilisierung der heimischen Produktion von Industriegütern leisten, wenn neben Tarifbindung oder Arbeitsschutz auch kurze Lieferwege als Kriterium bei der Vergabe aufgenommen würde.

Es ist nicht hinnehmbar, dass der Schutz tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen ausgerechnet dort endet, wo seine Durchsetzung angeblich zu viel Verwaltungsaufwand verursacht. Dann besser den Aufwand reduzieren und nicht den Schutz der Beschäftigten.

Der DGB hat bereits die Anhebung des Schwellenwertes des Bundestariftreuegesetzes von 50.000 Euro als zu hoch bewertet.

Dass Brandenburg nun eine noch höhere Grenze vorsieht, steht in einem deutlichen Widerspruch zum erklärten Ziel einer umfassenden Stärkung der Tarifbindung.

Der DGB fordert eine erhebliche Absenkung des Schwellenwerts und eine Orientierung an den sozialen Vergabestandards des Landes Berlin.

2. Die Ausnahme der Kommunen entkernt das Gesetz (§ 1 Absatz 3)

Die vorgesehene Freiwilligkeit der Tariftreue für Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunale Anstalten ist aus Sicht des DGB am deutlichsten zu kritisieren.

Kommunale Auftraggeber sind für einen erheblichen Teil der öffentlichen Auftragsvergabe verantwortlich. Ausgerechnet diesen Bereich von einer verbindlichen Tariftreue auszunehmen, stellt die Wirksamkeit des Gesetzes grundsätzlich infrage.

Die Landesregierung schafft damit keine einheitlichen sozialen Wettbewerbsbedingungen, sondern ermöglicht unterschiedliche Standards innerhalb desselben Bundeslandes.

Während bei einem Landesauftrag tarifvertragliche Entlohnung verlangt werden soll, kann ein kommunaler Auftraggeber auf dieselbe Verpflichtung verzichten.

Das ist weder arbeitsmarktpolitisch noch wettbewerbspolitisch überzeugend.

Tariftreue darf keine freiwillige Leistung finanzstarker Kommunen sein. Sie sollte für alle öffentlichen Auftraggeber gelten.

Gerade finanzschwache Kommunen stehen unter erheblichem Kostendruck. Wenn die Anwendung der Tariftreue freiwillig bleibt, besteht die Gefahr, dass ausgerechnet dort auf soziale Standards verzichtet wird, wo die öffentlichen Haushalte besonders angespannt sind.

Damit besteht die Gefahr, dass die Landesregierung den Kostendruck kommunaler Haushalte auf die Beschäftigten der beauftragten Unternehmen verlagert. Wenn die Menschen aber aufgrund von zu geringer Entlohnung Anspruch auf ergänzende Sozialleistungen haben, entstehen den Kommunen gleichzeitig erhebliche Folgekosten sowie entgangenen Steuereinnahmen. Das verschärft die ohnehin prekäre Situation vieler Kommunen zusätzlich.

Auch für Unternehmen schafft die Freiwilligkeit der Tariftreue für die Kommunen zusätzliche Unsicherheit und bürokratischen Aufwand. Statt einer einheitliche Tariftreue-Regelung für den Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg, droht mit diesem Gesetz ein Flickenteppich, nicht nur zwischen Land und Kommunen, sondern auch zwischen Kommunen.

Der DGB fordert die verbindliche Einbeziehung aller kommunalen Auftraggeber. Die dafür erforderlichen finanziellen Voraussetzungen muss das Land sicherstellen.

3. Die Abschaffung des Vergabemindestlohns ist ein sozialpolitischer Rückschritt (§§ 2 und 11)

Der DGB lehnt die vorgesehene Abschaffung des eigenständigen brandenburgischen Vergabemindestlohns ab.

Die Landesregierung begründet diesen Schritt mit der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns und der Einführung der neuen Tariftreueregelung.

Diese Begründung greift aus Sicht des DGB zu kurz.

Tariftreue und Vergabemindestlohn sind keine austauschbaren Instrumente. Während die Tariftreue die Anwendung einschlägiger tarifvertraglicher Entgeltregelungen sichern soll, gewährleistet ein eigenständiger Vergabemindestlohn eine allgemeine soziale Lohnuntergrenze.

Ziel des vergabespezifischen Mindestlohns ist, dass der Staat bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nicht von Niedriglöhnen profitieren sollte. Der DGB hat immer gefordert, dass der Vergabe-Mindestlohn nicht unter der Eingangsstufe des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVÖD oder TV-L) liegen darf, damit kein Anreiz besteht, öffentliche Dienstleistungen zur Einsparung von Lohnkosten nach außen zu vergeben. Einige Bundesländer (Bremen, Sachsen-Anhalt) sind dieser Forderung gefolgt, andere haben eigene Verfahren beschlossen, um die Höhe des Vergabe-Mindestlohns festzulegen, in Brandenburg durch die Mindestlohnkommission. Aus Sicht des DGB erfüllen diese eigenen Verfahren, losgelöst vom TVÖD oder TV-L, das Ziel des Vergabe-Mindestlohns nur bedingt. Der Vergabe-Mindestlohn hat daher weiterhin seine Berechtigung, zumindest für den Übergang bis zu dem Zeitpunkt, an dem es gelungen ist, die Tarifbindung auf das von der EU-Mindestlohnrichtlinie geforderte Mindestniveau von 80% anzuheben.

Die Abschaffung des Vergabemindestlohns wiegt umso schwerer, weil das neue Gesetz nur einen begrenzten Teil der öffentlichen Auftragsvergabe erfassen soll. Damit wäre ein Vergabemindestlohn grade besonders notwendig, um in diesem Bereich Lohndumping zu unterbinden.

Der DGB fordert deshalb, den eigenständigen Vergabemindestlohn beizubehalten und die Tariftreue ergänzend einzuführen. Für die Beschäftigten muss stets die günstigere Regelung gelten.

4. Tariftreue muss mehr sein als die Zahlung eines Tariflohns (§ 2)

Der Gesetzentwurf konzentriert sich in seiner allgemeinen Tariftreueregelung auf die tarifvertragliche Entlohnung.

Das reicht aus Sicht des DGB nicht aus.

Tarifverträge regeln nicht nur die reine Entlohnung, sondern auch Zulagen, Zuschläge oder Sonderzahlungen. Auch diese entlohnungsrelevanten Inhalte sind in das Gesetz aufzunehmen. Diese Sichtweise orientiert sich auch am entsenderechtlichen Entlohnungsbegriff im Arbeitnehmerentsendegesetz, wonach das gesamte Lohngitter einschließlich Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen unter den Entlohnungsbegriff fallen.

Darüber hinaus sollte nach dem Vorbild vieler Landestariftreuegesetze wie z.B. dem Saarland, aber auch mittlerweile der Bundesebene im Bundestariftreuegesetz, Regelungen zur Arbeitszeit und dem Mindestjahresurlaub in die Tariftreueregelung aufgenommen werden. Gerade die Arbeitszeiterfassung ist ein wesentliches Merkmal zur Überprüfung der Einhaltung von Entlohnungsvorgaben. Auch der Urlaub ist ein wesentlicher Inhalt von Tarifverträgen. Brandenburg sollte an dieser Stelle nicht hinter der Regelung auf Bundesebene im Bundestariftreuegesetz zurückfallen.

Ein Unternehmen kann Beschäftigte formal nach Tarif bezahlen und gleichzeitig durch längere Arbeitszeiten, ungünstigere Dienstpläne oder schlechtere sonstige Bedingungen Wettbewerbsvorteile erzielen.

Wer Tariftreue verspricht, muss deshalb auch tatsächlich tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Ein Tariftreuegesetz, das wesentliche tarifvertragliche Arbeitsbedingungen ausklammert, bleibt hinter dem Anspruch zurück, faire Wettbewerbsbedingungen und Gute Arbeit zu sichern.

Darüber hinaus müssen tarifvertragliche Entgeltsteigerungen während der gesamten Vertragslaufzeit berücksichtigt werden. Dazu sind verbindliche Lohngleit- und Preisanpassungsklauseln vorzusehen.

Tarifsteigerungen dürfen nicht dazu führen, dass Unternehmen ihre wirtschaftlichen Belastungen durch Personalabbau, Arbeitsverdichtung oder andere Verschlechterungen auf die Beschäftigten verlagern.

5. Öffentlicher Personennahverkehr: Vollständige Tariftreue statt Unterbietungswettbewerb über Arbeitsbedingungen (§ 3)

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung zur Tariftreue im öffentlichen Personennahverkehr ist in ihrer gegenwärtigen Form nicht ausreichend und sollte nachgebessert werden.

Die Beschränkung der Tariftreueverpflichtung auf den jeweils geltenden repräsentativen Entgelttarifvertrag ist ausdrücklich abzulehnen. Eine solche Regelung würde den Unterbietungswettbewerb im öffentlichen Personennahverkehr nicht beenden, sondern lediglich verlagern.

Wenn die tarifliche Entlohnung verbindlich vorgeschrieben wird, andere tarifvertragliche Arbeitsbedingungen jedoch nicht gleichermaßen geschützt werden, können Unternehmen ihre Wettbewerbsvorteile weiterhin zulasten der Beschäftigten erzielen.

Dies betrifft nicht nur unmittelbar monetäre Bestandteile wie Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen, sondern insbesondere auch die regelmäßige Arbeitszeit, Dienstplangestaltung, Ruhezeiten, Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und weitere tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen.

Ein Unternehmen, das längere Arbeitszeiten, schlechtere Dienstpläne oder geringere tarifliche Leistungen vorsieht, kann trotz formal gleicher Grundentgelte erheblich günstigere Angebote abgeben.

Gerade im öffentlichen Personennahverkehr, der bereits heute durch erhebliche Herausforderungen bei der Personalgewinnung und der Sicherung verlässlicher Arbeitsbedingungen geprägt ist, wäre dies ein falsches Signal.

Für Brandenburg ist insbesondere der Tarifvertrag Nahverkehr Brandenburg (TV-N BRB) als maßgeblicher tariflicher Referenzrahmen zu berücksichtigen.

5.1 Verbindliche Entscheidung durch einen paritätisch besetzten ÖPNV-Beirat

Ebenso kritisch bewertet der DGB, dass der Gesetzentwurf die Einrichtung eines Beirats zur Feststellung repräsentativer Tarifverträge lediglich als Möglichkeit vorsieht.

Nach § 3 Absatz 1 kann die Landesregierung durch Rechtsverordnung ein Verfahren zur Feststellung der Repräsentativität regeln und dabei die Vorbereitung der Entscheidung durch einen Beirat vorsehen.

Die Festlegung des repräsentativen Tarifvertrags ist aus unserer Sicht eine zentrale Voraussetzung für die Wirksamkeit der Tariftreue im öffentlichen Personennahverkehr. Sie darf nicht allein einer ministeriellen Entscheidung überlassen werden.

Der DGB fordert deshalb die verbindliche Wiederherstellung (Beibehaltung) des ÖPNV-Beirats, der über die Feststellung der repräsentativen Tarifverträge entscheidet.

Der Beirat muss unter gleichberechtigter Beteiligung der Arbeitgeberseite, der Arbeitnehmerseite sowie der Politik besetzt sein. Die Arbeitnehmerseite muss durch die zuständigen Gewerkschaften angemessen vertreten werden.

Die Zusammensetzung und das Entscheidungsverfahren müssen gesetzlich eindeutig geregelt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass keine der beteiligten Seiten die Festlegung des repräsentativen Tarifvertrags einseitig bestimmen kann.

Der ÖPNV-Beirat darf nicht lediglich ein unverbindliches Beratungsgremium sein. Seine Entscheidung über die Repräsentativität muss für die Anwendung der Tariftreueregelung maßgeblich sein.

Änderungsvorschlag zu § 3 Absatz 1

Wir schlagen vor, § 3 Absatz 1 Satz 1 wie folgt zu formulieren:

„Ein Auftrag über eine Leistung des öffentlichen Personennahverkehrs wird nur an ein Unternehmen vergeben, das sich gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, seinen bei der Ausführung der Leistung eingesetzten Beschäftigten mindestens sämtliche Entgelt- und Arbeitsbedingungen nach dem hierfür jeweils geltenden einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrag einschließlich seiner während der Vertragslaufzeit wirksam werdenden Änderungen zu gewähren."

Die Regelungen zur Feststellung der Repräsentativität sind wie folgt zu ergänzen:

„Zur Feststellung der repräsentativen Tarifverträge wird ein ÖPNV-Beirat eingerichtet. Der Beirat ist unter gleichberechtigter Beteiligung der Arbeitgeberseite, der Arbeitnehmerseite und der Politik zu besetzen. Er entscheidet über die Repräsentativität der für die jeweiligen Verkehrsleistungen einschlägigen Tarifverträge. Das Nähere, insbesondere die Zusammensetzung, das Entscheidungsverfahren und die rechtliche Umsetzung der Entscheidungen, wird durch Rechtsverordnung geregelt."

5.2 Verbindliche Regelungen zur Personalübernahme bei Betreiberwechseln im gesamten ÖPNV (§ 3 Absatz 2)

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechseln greift deutlich zu kurz.

§ 3 Absatz 2 sieht für den Schienenpersonennahverkehr vor, dass Beschäftigten bei einem Betreiberwechsel die Übernahme zu ihren bisherigen Arbeitsbedingungen angeboten werden soll.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine entsprechende Schutzregelung nicht auch für den übrigen öffentlichen Personennahverkehr, insbesondere den straßengebundenen ÖPNV, vorgesehen wird.

Auch im Busverkehr können Betreiberwechsel infolge öffentlicher Ausschreibungen erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Sie dürfen nicht dazu führen, dass erfahrene Beschäftigte ihre Arbeitsplätze verlieren, sich

erneut bewerben müssen oder Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen hinnehmen sollen.

Der DGB fordert deshalb, die Regelung des § 3 Absatz 2 auf den gesamten öffentlichen Personennahverkehr auszuweiten.

Bei jedem Betreiberwechsel muss ein verbindliches Verfahren für den Betriebsübergang vorgesehen werden. Der neue Betreiber muss verpflichtend den bisher für die Verkehrsleistung eingesetzten Beschäftigten die Übernahme unter Wahrung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen anbieten.

Die Übernahme muss insbesondere die bisherigen Entgelt- und Arbeitsbedingungen, die Anerkennung der Beschäftigungszeiten sowie die Wahrung bestehender tarifvertraglicher Ansprüche umfassen.

Eine entsprechende Regelung sollte mindestens analog zu § 3 Absatz 2 des vorliegenden Gesetzentwurfs gelten. Darüber hinaus wäre die bisherige Soll-Vorschrift zu einer verbindlichen Verpflichtung weiterzuentwickeln.

Änderungsvorschlag zu § 3 Absatz 2

Wir schlagen vor, § 3 Absatz 2 wie folgt zu formulieren:

„Bei einem Wechsel des Betreibers im öffentlichen Personennahverkehr ist der neue Betreiber zu verpflichten, den bisher zur Erbringung der jeweiligen Verkehrsleistung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Übernahme unter Wahrung ihrer bisherigen Entgelt- und Arbeitsbedingungen anzubieten. Dabei sind insbesondere die bisherigen Beschäftigungszeiten und die daraus folgenden Ansprüche zu berücksichtigen. Dies gilt sowohl für den Schienenpersonennahverkehr als auch für den straßengebundenen öffentlichen Personennahverkehr."

6. Ohne verbindliche Kontrollen und Sanktionen bleibt Tariftreue ein Versprechen auf Papier (§ 6)

Die vorgesehenen Kontrollregelungen sind für eine effektive Umsetzung der Tariftreueregelung aus unserer Sicht unzureichend.

Der Gesetzentwurf überlässt die Überprüfung der Tariftreue weitgehend den einzelnen öffentlichen Auftraggebern. Eine eigenständige, ausreichend ausgestattete Kontrollstelle ist nicht vorgesehen.

Stichprobenartige Kontrollen werden als Recht ausgestaltet, nicht als verbindliche Verpflichtung.

Die Möglichkeit, bei Verdachtsfällen den Kontakt zur Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu koordinieren, ersetzt keine eigenständige Überwachung der landesrechtlichen Tariftreuepflichten.

Damit besteht die Gefahr, dass Unternehmen eine Tariftreueerklärung abgeben, ohne mit einer Überprüfung rechnen zu müssen.

Ein Gesetz, dessen Einhaltung nicht systematisch kontrolliert wird, schafft keine verlässliche Tariftreue. Es schafft zunächst nur zusätzliche Erklärungen auf Papier.

Der DGB fordert deshalb eine zentrale, unabhängige und personell ausreichend ausgestattete Kontrollstelle, verbindliche Stichprobenkontrollen, eine Mindestkontrollquote sowie geschützte Meldemöglichkeiten für Beschäftigte.

Die Kontrollstelle muss über ausreichende Prüfungsbefugnisse verfügen und auch die Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen bei Nachunternehmen und Verleihunternehmen überprüfen können.

Darüber hinaus ist es notwendig, dass Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen die Möglichkeit erhalten, Verstöße vertraulich zu melden, ohne arbeitsrechtliche Nachteile befürchten zu müssen.

Ein Gesetz entfaltet nur Wirksamkeit durch den Doppelschritt von Kontrolle und Sanktionen. Die vorgesehenen Vertragsstrafen sowie Kündigungsmöglichkeiten sind grundsätzlich geeignete Instrumente, um Vergehen von Arbeitgebern zu sanktionieren.

Allerdings setzt der Gesetzentwurf im Wesentlichen auf Verpflichtungen zwischen öffentlichen Auftraggebern und beauftragten Unternehmen.

Für die betroffenen Beschäftigten ist jedoch entscheidend, dass tarifvertragliche Ansprüche bei ihnen ankommen. Es reicht nicht, dass öffentliche Auftraggeber Vertragsstrafen verhängen können, während Beschäftigte ihre vorenthaltenen Entgelte weiterhin selbst durchsetzen müssen. Hier würde die Last eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers einseitig auf die Arbeitnehmer*innen abgewälzt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb eine ausdrückliche rechtliche Absicherung unmittelbar durchsetzbarer Ansprüche der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern auf die nach dem Tariftreuegesetz geschuldeten Arbeitsbedingungen nach dem Vorbild des § 4 Abs. 1 Bundestariftreuegesetz.

Darüber hinaus müssen die Unternehmen verpflichtet werden, ihre Beschäftigten über die für sie geltenden tariflichen Ansprüche und über die Möglichkeiten zur Meldung von Verstößen zu informieren.

7. Konsequente Nachunternehmerhaftung und Beschränkung von Unterauftragsketten (§§ 5 und 7)

Die Einhaltung der Tariftreue darf nicht durch die Auslagerung von Leistungen an Nachunternehmen oder durch den Einsatz von Leiharbeit umgangen werden.

Gerade in personalintensiven Dienstleistungen besteht die Gefahr, dass der wirtschaftliche Druck entlang mehrstufiger Nachunternehmerketten an die Beschäftigten weitergegeben wird.

Der DGB fordert deshalb eine konsequente Haftung der Hauptauftragnehmer nach dem Vorbild der Generalunternehmerhaftung im Arbeitnehmerentsendegesetz und wirksame Kontrollen entlang der gesamten Auftragskette.

Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen müssen Unternehmen im rechtlich zulässigen Rahmen von weiteren öffentlichen Vergabeverfahren ausgeschlossen werden können.

Darüber hinaus müssen festgestellte Verstöße zur tatsächlichen Nachzahlung vorenthaltener Entgeltbestandteile führen.

Leider fehlt im Gesetzentwurf eine Regelung zur 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.

Daher sind 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.

8. Die Abschaffung der Frauenförderverordnung ist nicht hinnehmbar (§ 11)

Mit der Aufhebung der Frauenförderverordnung will die Landesregierung ein eigenständiges gleichstellungspolitisches Instrument abschaffen.

Die Begründung, die neue Tariftreueregelung übernehme künftig deren Schutzwirkung, ist nicht überzeugend.

Tarifvertragliche Entlohnung kann zur Verringerung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede beitragen. Sie ersetzt aber weder die gezielte Förderung von Frauen noch Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen.

Die Landesregierung vermischt hier zwei unterschiedliche politische Zielsetzungen.

Analog zu den o.g. Ausführungen zur Beibehaltung des Vergabe-Mindestlohns kommt hinzu, dass sowohl die geringe Tarifbindung in Brandenburg als auch die Ausnahme der Kommunen dazu führen werden, dass die Aufhebung des gesetzlichen Schutzes nicht mit der Ausweitung des tarifvertraglichen Schutzes einhergehen wird.

Es ist nicht akzeptabel, Gleichstellungspolitik gegen Tariftreue auszuspielen und die Abschaffung bestehender Frauenfördermaßnahmen als bürokratische Entlastung darzustellen.

Wer die Gleichstellung von Frauen ernst nimmt, muss beide Instrumente stärken, statt eines gegen das andere auszutauschen.

Der DGB fordert deshalb die Beibehaltung und Weiterentwicklung der Frauenförderverordnung.

9. Öffentlich geförderte Vorhaben umfassend einbeziehen (§ 1 Absatz 6)

Der Gesetzentwurf sieht die Anwendung der Tariftreue bei öffentlich geförderten Vorhaben nur dann vor, wenn die Zuwendung ausschließlich aus Mitteln des Landes Brandenburg gewährt wird und die Anwendung im Zuwendungsbescheid verbindlich erklärt wurde.

Zahlreiche öffentliche Vorhaben werden aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen gefördert. Für die Beschäftigten macht es jedoch keinen Unterschied, ob eine Leistung vollständig aus Landesmitteln oder gemeinsam durch Land, Bund, Kommunen oder europäische Fördermittel finanziert wird.

Die Tariftreue sollte nicht von der konkreten Zusammensetzung öffentlicher Fördermittel abhängen, sondern sich auf Betrieb und Beschäftigte beziehen.

Der DGB fordert deshalb eine Ausweitung der Tariftreue auf öffentlich geförderte Vorhaben auch bei anteiliger Finanzierung aus Landesmitteln, soweit dies rechtlich zulässig ist.

10. Ausnahmen begrenzen und Umgehungsmöglichkeiten verhindern (§ 1 Absatz 4)

Der vollständige Ausschluss von Lieferaufträgen und die Ausnahme für Dienstleistungsaufträge mit einem Leistungszeitraum von bis zu sieben Kalendertagen sind kritisch zu bewerten.

Auch bei kurzfristigen oder formal als Lieferleistungen ausgestalteten Aufträgen können erhebliche arbeitsbezogene Wertschöpfungsanteile entstehen.

Die Dauer oder formale Einordnung eines Auftrags darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte vom Schutz tarifvertraglicher Standards ausgeschlossen werden.

Zudem müssen wirksame Regelungen verhindern, dass öffentliche Aufträge künstlich aufgeteilt oder Vertragslaufzeiten verkürzt werden, um die Anwendung der Tariftreue zu umgehen.

III. Zentrale Forderungen des DGB

Aus Sicht des DGB sollte der Gesetzentwurf in folgenden Punkten grundlegend überarbeitet werden:

1. **Deutliche Absenkung des Schwellenwerts von 100.000 Euro** und Orientierung an den Tariftreue-Vergabestandards des Landes Berlin.
2. **Verbindliche Einbeziehung sämtlicher kommunaler Auftraggeber**, verbunden mit einer angemessenen finanziellen Absicherung.
3. **Beibehaltung des eigenständigen brandenburgischen Vergabemindestlohns** als ergänzende soziale Lohnuntergrenze.
4. **Verbindliche Anwendung der wesentlichen tarifvertraglichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen** einschließlich Arbeitszeit, Zuschlägen, Sonderzahlungen und Urlaub.
5. **Begrenzung von Unterauftragsketten, mit denen Unternehmen die immer gleiche Teilleistung in einer Kette weiter nach unten vergeben, auf maximal zwei Glieder**
6. **Vollständige Tariftreue im öffentlichen Personennahverkehr.** Statt des bloßen Entgelttarifvertrags muss der vollständige jeweils gültige repräsentative Tarifvertrag gelten. Dabei ist insbesondere der TV-N BRB als maßgeblicher Referenzrahmen zu berücksichtigen.
7. **Verbindliche Einrichtung eines ÖPNV-Beirats** mit gleichberechtigter Beteiligung der Arbeitgeberseite, der Arbeitnehmerseite und der Politik, der maßgeblich über die Repräsentativität der einschlägigen Tarifverträge entscheidet.

8. **Verbindliche Personalübernahme bei Betreiberwechseln im gesamten ÖPNV.** Die bislang auf den Schienenpersonennahverkehr begrenzte Regelung des § 3 Absatz 2 muss mindestens analog auf den straßengebundenen ÖPNV ausgeweitet werden. Bei jedem Betreiberwechsel ist ein verbindliches Verfahren vorzusehen, das den bisher eingesetzten Beschäftigten ein Übernahmeangebot unter Wahrung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen sichert. Die bisherige Soll-Regelung ist verbindlich auszugestalten.

9. **Einrichtung einer zentralen Kontrollstelle** mit ausreichender personeller Ausstattung, verbindlichen Stichprobenkontrollen und einer Mindestkontrollquote.

10. **Wirksame Sanktionen bei Verstößen**, einschließlich geeigneter Ausschlussmöglichkeiten, konsequenter Nachunternehmerhaftung und der Sicherstellung von Entgeltnachzahlungen.

11. **Beibehaltung der Frauenförderverordnung** und eigenständiger gleichstellungspolitischer Anforderungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe.

12. **Verbindliche Lohngleit- und Preisanpassungsklauseln**, damit tarifvertragliche Entgeltsteigerungen während der Vertragslaufzeit berücksichtigt werden.

13. **Ausweitung der Tariftreue auf öffentlich geförderte Vorhaben**, auch bei anteiliger Finanzierung aus Landesmitteln.

14. **Unmittelbar durchsetzbare Ansprüche der Beschäftigten** sowie verbindliche Informationspflichten über die geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen.

15. **Begrenzung der gesetzlichen Ausnahmetatbestände** und wirksame Vorkehrungen gegen Umgehungskonstruktionen.

16. **Tarifliche Präqualifizierung und vereinfachte Nachweisverfahren** für tarifgebundene Unternehmen, ohne die sozialen Schutzstandards abzusenken.

IV. Schlussbemerkung

Der vorliegende Gesetzentwurf ist in seiner jetzigen Form nicht geeignet, den selbst formulierten Anspruch einer umfassenden Stärkung der Tarifbindung einzulösen.

Die Kombination aus einem hohen Schwellenwert, freiwilliger kommunaler Anwendung, eingeschränktem Tariftreuebegriff, weitreichenden Ausnahmen,

unzureichenden Kontrollen und fehlender Beschränkung der Subunternehmervergabe schränkt die Wirksamkeit der Tariftreue erheblich ein.

Gleichzeitig sollen mit dem Vergabemindestlohn und der Frauenförderverordnung zwei bestehende soziale Schutzinstrumente abgeschafft werden.

Brandenburg braucht aus Sicht des DGB ein Tariftreuegesetz, das Wirkung entfaltet. Und zwar nicht nur als vermeintlicher Auftragsbooster für Unternehmen, sondern vor allem als Sicherungsinstrument für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Die öffentliche Hand darf sich nicht darauf beschränken, Gute Arbeit politisch einzufordern. Sie muss Gute Arbeit auch dort verbindlich durchsetzen, wo sie selbst als Auftraggeber auftritt.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seinen Mitgliedsgewerkschaften erwarten eine grundlegende Überarbeitung des Gesetzentwurfs.

Tariftreue darf nicht vom Auftragsvolumen, vom politischen Willen einzelner Kommunen oder von der zufälligen Durchführung einer Kontrolle abhängen.

Wer öffentliche Gelder erhält, muss tarifgerechte Löhne zahlen und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Öffentliche Gelder dürfen keinen Unterbietungswettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten finanzieren. Daran muss sich das Brandenburgische Tariftreuegesetz messen lassen.