

# Grünes Licht aus dem Bundesrat: Bundestariftreuegesetz kommt

30. März 2026



Nachdem der Bundestag am 26. Februar 2026 das Bundestariftreuegesetz ("**BTTG**") beschlossen hatte, hat der zustimmungspflichtige Gesetzentwurf am 27. März 2026 auch den Bundesrat passiert.

Mit dem BTTG verfolgt der Bund das Ziel, strukturellen Wettbewerbsverzerrungen im öffentlichen Auftragswesen entgegenzuwirken und zugleich die Tarifautonomie zu stärken.

## HINTERGRUND

Der Zuschlag auf das "wirtschaftlichste Angebot" in öffentlichen Vergabeverfahren begünstigt bisweilen einen Wettbewerb, der über Lohn- und Personalkosten ausgetragen wird und damit nicht selten zulasten tarifgebundener Unternehmen geht. Nicht tarifgebundene Betriebe können aufgrund geringerer Arbeitskosten regelmäßig niedrigere Angebotspreise kalkulieren, was tarifgebundene Wettbewerber strukturell benachteiligt und mitunter aus dem Markt drängt.

Vor diesem Hintergrund zielt der Gesetzgeber mit dem BTTG darauf ab, einen lohnbasierten Unterbietungswettbewerb (**Lohndumping**) im öffentlichen Auftragswesen zu unterbinden. Unternehmen, die im Auftrag des Bundes tätig werden, sollen ihre Beschäftigten künftig nach den einschlägigen tarifvertraglichen Bedingungen vergüten. Zugleich soll das Gesetz einen ordnungspolitischen Impuls zur Stabilisierung der seit Jahren rückläufigen Tarifbindung setzen. Gerade mit Blick auf das Sondervermögen "Infrastruktur" und die damit verbundenen Investitionsvorhaben soll gewährleistet werden, dass staatliche Ausgaben nicht mittelbar auf Kosten der Beschäftigten erwirtschaftet werden.

## ANWENDUNGSBEREICH

Zu beachten ist jedoch zunächst der eingeschränkte Anwendungsbereich des BTTG.

## Persönlicher Anwendungsbereich

Das BTTG findet ausschließlich auf die **Vergabe öffentlicher Aufträge** sowie auf die **Vergabe von Konzessionen durch den Bund** Anwendung. Erfasst sind dabei nicht nur Bundesbehörden, sondern auch dem Bund zuzurechnende öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber, mithin juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, auf die der Bund aufgrund überwiegender Finanzierung, überwiegender Beteiligungsverwaltung, überwiegender Aufsicht oder maßgeblicher Einflussnahme auf die Organbesetzung einen prägenden Einfluss ausübt. Gleichgestellt sind Vergaben im Rahmen der Organleihe für den Bund sowie gemischte Zurechnungskonstellationen, in denen ein Auftraggeber zwar zugleich einem Land zugeordnet werden kann, nach diesen Kriterien jedoch ebenfalls dem Bund zuzurechnen ist.

## Sachlicher Anwendungsbereich

Sachlich ist der Anwendungsbereich weiter dadurch begrenzt, dass das BTTG – nach den im parlamentarischen Verfahren vorgenommenen Änderungen – nur **Bau- und Dienstleistungsaufträge** sowie **Konzessionen** erfasst; Lieferaufträge sind ausdrücklich ausgenommen.

Zudem greift das Gesetz grundsätzlich erst ab einem geschätzten **Auftrags- oder Vertragswert von (netto) EUR 50.000**. Liegt der geschätzte Auftragswert unterhalb der EU-Schwellenwerte, gilt das BTTG darüber hinaus nur, soweit der jeweilige Auftraggeber nach vergabe- oder haushaltsrechtlichen Vorgaben zur Durchführung eines Vergabeverfahrens verpflichtet ist.

Eine Sonderregelung besteht für Direktaufträge von Sicherheitsbehörden: Für Bau- und Dienstleistungen, die unmittelbar der zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder nachrichtendienstlichen Zwecken dienen, findet das BTTG erst ab einem geschätzten Auftragswert von (netto) EUR 100.000 netto entsprechend Anwendung.

## Räumlicher Anwendungsbereich

Räumlich ist die Tariftreuepflicht zudem auf **Leistungen** beschränkt, die **innerhalb Deutschlands erbracht** werden. Hintergrund ist das EuGH-Urteil "Bundesdruckerei" (C-549/13), wonach nationale Mindestentgeltvorgaben nicht auf Tätigkeiten erstreckt werden dürfen, die vollständig im Ausland ausgeführt werden.

## Ausnahmen

Schließlich enthält das Gesetz ausdrückliche Ausnahmen, insbesondere für **verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge** im Sinne von § 104 GWB, für **Vergabeverfahren zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr**, sofern diese bis zum 31. Dezember 2032 eingeleitet werden, sowie für Vergaben durch ein Land im Rahmen der **Bundesauftragsverwaltung**.

## KERNINHALTE AUS VERGABERECHTLICHER PERSPEKTIVE

### Verpflichtende Ausführungsbedingung

Kern des BTTG ist aus vergaberechtlicher Perspektive die zwingende Vorgabe eines **Tariftreueversprechens als vergaberechtliche Ausführungsbedingung** in den Verträgen zwischen Bundesauftraggeber und Auftragnehmer.

Die Einordnung als Ausführungsbedingung dient dabei dem konzeptionellen Ziel, die Tariftreue nicht zum Gegenstand der Vergabeverfahren zu machen, sondern sie **in die Phase der Vertragsdurchführung** zu verlagern. Dadurch sollen einerseits umfangreiche Darlegungs- und Nachweispflichten der Bieter im Vergabeverfahren und andererseits zusätzliche, bürokratieintensive Prüfanforderungen auf Seiten der Auftraggeber vermieden werden.

Der Auftragnehmer, der den Zuschlag erhält, hat sich folglich vertraglich zu verpflichten, den zur Auftragsausführung eingesetzten Beschäftigten für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens diejenigen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die in der jeweils einschlägigen, branchenbezogenen Tariftreue-Rechtsverordnung festgesetzt sind. Ergänzend trifft ihn – als eigenständige Ausführungsbedingung – die Pflicht, von Nachunternehmern und eingesetzten Verleihern die Einhaltung dieser Standards zu verlangen und deren Befolgung durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen (Sicherstellungspflicht).

### Verordnungsmodell

Materiell folgt das BTTG - vor dem Hintergrund der EuGH-Entscheidung "Rüffert" (C-346/06) - einem sogenannten **Verordnungsmodell**. Das bedeutet: Die maßgeblichen Arbeitsbedingungen werden nicht dadurch verbindlich, dass der Auftraggeber im Vertrag einfach auf einen Tarifvertrag verweist. Stattdessen setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ("**BMAS**") diese Arbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung fest. Der Auftragnehmer verpflichtet sich dann vertraglich, die in der Verordnung festgelegten Standards einzuhalten. Wichtig ist dabei: Werden tarifliche Regelungen in eine solche Rechtsverordnung übernommen, geschieht dies wortgleich und unverändert. Die Verordnung schafft also keine eigenen Lohn- oder Arbeitszeitregeln, sondern macht bestehende tarifliche Standards für die Ausführung von Bundesaufträgen rechtlich verbindlich.

Der zulässige Regelungsgehalt ist zudem auf den unionsrechtlich anerkannten "harten Kern" beschränkt. Durch Rechtsverordnung dürfen daher nur (i) die Entlohnung, (ii) der bezahlte Mindestjahresurlaub sowie (iii) Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen festgesetzt werden.

Praktisch bedeutet dies: In der Vertragsdurchführung schuldet der Auftragnehmer mindestens die in der für ihn einschlägigen Tariftreue-Rechtsverordnung normierten Arbeitsbedingungen.

Rechtsverordnungen nach dem BTTG erlässt das BMAS **ausschließlich auf Antrag** einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung. Für Branchen mit mehreren Tarifwerken bzw. überschneidenden räumlichen oder fachlichen

Geltungsbereichen sieht der Entwurf Koordinierungsinstrumente vor: Regional differierende Tarifregelungen derselben Branche sollen in einer Rechtsverordnung gebündelt werden und bei konkurrierenden Anträgen trifft das BMAS eine Auswahl nach Maßgabe der Repräsentativität. Wird in einer Branche erstmals ein entsprechender Antrag gestellt, erfolgt der Erlass der Rechtsverordnung im Benehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

## Durchsetzung der Tariftreue

Für die vertragliche Durchsetzung der Vorgaben etabliert das Gesetz ein mehrstufiges Kontroll- und Sanktionsregime: Der Bundesauftraggeber soll **Vertragsstrafen** (grundsätzlich bis 1 %, bei mehreren Verstößen bis 10 % des Auftragswerts) sowie ein **außerordentliches Kündigungsrecht** vertraglich vereinbaren. Der Auftragnehmer muss außerdem dokumentieren, dass das Tariftreueversprechen eingehalten wird, und die Unterlagen auf Verlangen der Prüfstelle Bundestariftreue vorlegen. Die Prüfstelle kontrolliert anlassbezogen bei hinreichenden Anhaltspunkten (u.a. Hinweise von Beschäftigten oder Dritten); sie teilt dem Bundesauftraggeber das Ergebnis mit und kann einen erheblichen Verstoß durch Verwaltungsakt feststellen. Ein entsprechender unanfechtbarer Feststellungsverwaltungsakt kann vergaberechtlich als **(fakultativer) Ausschlussgrund** wirken.

## Nachweis der Tariftreue

Schließlich sieht der Entwurf zur Bürokratieentlastung ein **Zertifizierungsinstrument** vor. Auftragnehmer (sowie Nachunternehmer und Verleiher) können ein Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle nutzen, um Nachweispflichten zu ersetzen. Tarifgebundene Unternehmen bzw. an kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien gebundene Arbeitgeber erhalten das Zertifikat grundsätzlich; abweichende (ungünstigere) Regelungen werden im Zertifikat ausgewiesen. Das Zertifikat ist keine Teilnahmevoraussetzung im Vergabeverfahren, sondern soll der Vereinfachung der Nachweisführung dienen und damit mittelbar den gesetzgeberischen Lenkungszweck (Stärkung tariflicher Standards) im Rahmen der Vertragsausführung unterstützen.

## AUSWIRKUNGEN IN DER PRAXIS

Da vom Anwendungsbereich des BTTG nur öffentliche Aufträge und Konzessionen durch den Bund erfasst sind, bleibt ein erheblicher Teil des öffentlichen Beschaffungsmarkts – insbesondere auf Länder- und Kommunalebene – unberührt (allerdings bestehen auf Länderebene häufig schon seit längerem sog. Tariftreue- und Vergabegesetze, die eine ähnliche Zwecksetzung verfolgen und bereits praxiserprobt sind). Hinzu kommt, dass ausgerechnet große Beschaffungsvolumina im Bereich der Bundeswehr vorerst vom Anwendungsbereich ausgenommen sind, so dass die unmittelbaren Markteffekte des Gesetzes (jedenfalls kurzfristig) geringer ausfallen könnten, als es die politische Aufmerksamkeit vermuten lässt.

Gleichzeitig ist die praktische Relevanz des BTTG maßgeblich davon abhängig, wann und in welchem Umfang das BMAS die vorgesehenen Tariftreue-Rechtsverordnungen erlässt. Erst diese

Verordnungen legen verbindlich fest, welche tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen in welcher Branche als Mindeststandard bei der Ausführung von Bundesaufträgen einzuhalten sind. Ohne Rechtsverordnung bleibt die Tariftreuepflicht inhaltlich "leer" bzw. unbestimmt.

Praktisch brisant ist dabei, dass öffentliche Auftraggeber nach der Konzeption des Gesetzes die Tariftreue als Ausführungsbedingung voraussichtlich bereits vor Erlass einschlägiger Rechtsverordnungen in die Verträge aufnehmen müssen. Daraus kann sich die Situation ergeben, dass sich Auftragnehmer zur Einhaltung künftiger, noch nicht konkret feststehender Standards verpflichten. Für die Angebotskalkulation erhöht dies die Unsicherheit und kann - neben der ohnehin zu erwartenden Preissteigerung durch höhere Lohnstandards - zu zusätzlichen Risikoaufschlägen führen, insbesondere wenn der Vertrag keine hinreichende Preisänderungs- bzw. Anpassungsklausel für nachträgliche Kosteneffekte vorsieht.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass das Tariftreueversprechen auf die Auftragsausführung beschränkt ist. Unternehmen können dadurch in die Lage geraten, innerhalb desselben Betriebs unterschiedliche Lohn- und Arbeitsbedingungen parallel administrieren zu müssen. Dies birgt nicht nur das Risiko interner Lohndiskrepanzen, sondern kann auch einen spürbaren zusätzlichen Organisations- und Dokumentationsaufwand auslösen.

Mit Blick auf die auf Länderebene bestehenden Tariftreue- und Vergabegesetze ist nach Angaben des BMAS beabsichtigt, diese künftig in Abstimmung mit dem Bund und auf Grundlage des BTTG stärker aufeinander abzustimmen. Ob, wann und mit welcher inhaltlichen Konvergenz dies tatsächlich erfolgt, bleibt allerdings abzuwarten; für Unternehmen könnte eine solche Harmonisierung perspektivisch Erleichterung bringen, kurzfristig aber auch Umstellungsbedarf auslösen.

Insgesamt kann das BTTG zwar zu faireren Entlohnungsstandards im Bereich der Bundesbeschaffung beitragen; die parallel zu erwartenden Preissteigerungen zu Lasten der öffentlichen Auftrag- und Konzessionsgeber sowie der für Bieter und Auftragnehmer weiter gesteigerte Bürokratie- und Compliance-Aufwand dürften die Euphorie auf Seiten der Gesetzesanwender indes stark einschränken.



**Steffen Amelung**  
Counsel

Email: steffen.amelung  
@cliffordchance.com  
Mobile: +49 1709295530

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance oder einen der hier aufgeführten Ansprechpartner.

cliffordchance.com

Clifford Chance, Junghofstraße 14, 60311 Frankfurt am Main

© Clifford Chance 2026

Clifford Chance Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung  
von Rechtsanwälten, Steuerberatern und Solicitors · Sitz:  
Frankfurt am Main · AG Frankfurt am Main PR 2669

Die nach § 5 DDG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen  
Informationen finden Sie unter:  
[www.cliffordchance.com/deuregulatory](http://www.cliffordchance.com/deuregulatory)

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels •  
Bucharest\*\* • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf •  
Frankfurt • Hong Kong • Houston • Istanbul • London •  
Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York  
• Paris • Perth • Prague\*\* • Riyadh\* • Rome • São Paulo •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw •  
Washington, D.C.

\*AS&H Clifford Chance, ein Joint Venture der Clifford Chance  
LLP.

\*\*Clifford Chance hat mit Clifford Chance Prague Association  
SRO in Prag und Clifford Chance Badea SPRL in Bukarest  
Vereinbarungen über eine Partnerschaft (association  
agreements) geschlossen.

Redcliffe Partners in der Ukraine ist eine Best-Friends-Kanzlei  
von Clifford Chance.



**Ann-Sophie Hillmann**  
Associate

Email: annsophie.hillmann  
@cliffordchance.com  
Mobile: +49 1749911220



**Dr. Christopher Fischer**  
Partner

Email: christopher.fischer  
@cliffordchance.com  
Mobile: +49 1607699000



**Maximilian Schunder**  
Associate

Email: maximilian.schunder  
@cliffordchance.com  
Mobile: +49 1747632639