

#Tarifwende: Öffentliche Aufträge? Nur mit Tarif! Vorfahrt für fairen Wettbewerb

Das Prinzip ist einfach: Ein Unternehmen darf einen öffentlichen Auftrag – und damit Steuergelder – nur dann erhalten, wenn es tarifgebunden ist oder nach dem anzuwendenden Tarifvertrag bezahlt. Geht der Staat mit gutem Beispiel voran und achtet beim Einkauf auf die Arbeitsbedingungen bei den beauftragten Unternehmen, statt nur das billigste Angebot zu wählen, stärkt dies mittelbar auch unser Tarifsystem.

Hauptsache billig ist in vielen Amtsstuben das vorherrschende Motto, wenn es um die Ausschreibung von Schulcatering, die Sanierung des kommunalen Schwimmbads oder die Beschaffung von IT-Lösungen geht. Laut Vergabestatistik des Statistischen Bundesamtes wurden 2023 rund 60 Prozent der öffentlichen Aufträge von Bund, Ländern und Kommunen über den Preis und damit den billigsten Anbieter vergeben. Soziale Kriterien, zu denen auch gute Arbeits- und Entgeltbedingungen gehören und sich am effektivsten in Tarifverträgen widerspiegeln, sucht man dagegen oftmals vergeblich in öffentlichen Ausschreibungen. Die öffentliche Hand darf sich aber nicht zum Komplizen von Sozial- und Lohndumping machen!

Ein Einfallstor für Lohndumping wird so mutwillig aufgestoßen. Tariflose Betriebe verschaffen sich gegenüber der Konkurrenz, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlt, einen unfairen Wettbewerbsvorteil. Damit werden nicht nur tarifgebundene Unternehmen

bei der Vergabe öffentlicher Aufträge benachteiligt. Auch der öffentlichen Hand entstehen deutliche Mehrkosten: Denn oftmals bleibt die Qualität bei den Billig-Angeboten auf der Strecke. Durch Tariffucht gehen zudem den Sozialkassen und dem Staatshaushalt durch niedrigere Einkommensteueranteile jährlich mehrere Milliarden durch die Lappen. Am Ende zahlt die öffentliche Hand doppelt!

Um Lohndumping zu vermeiden und für gleiche Wettbewerbsbedingungen zu sorgen, fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, öffentliche Aufträge nur an Unternehmen zu vergeben, die Tarifverträge anwenden. Bestehende Arbeitsstandards werden so gestärkt und Wettbewerbsverzerrungen werden vermieden. Zudem erhalten Unternehmen einen Anreiz, einem Arbeitgeberverband beizutreten. Eine umfassende Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen stärkt zugleich den gesetzlichen Rahmen der Tarifautonomie. Und es wird gewährleistet, dass Beschäftigte faire Arbeitsbedingungen und guten Lohn erhalten. Der gewünschte Nebeneffekt: Die Qualität der Auftragsausführung steigt und teure Folgekosten so verhindert.

Gegner von Tariftreueregelungen führen allzu gerne europarechtliche Bedenken ins Feld. Zu Unrecht! Denn diese Einwände lassen die Entwicklung auf europäischer Ebene außer Acht. Tatsächlich wurde jahrelang die Durchsetzung von Tariftreuevorgaben in den

Vergabegesetzen des Bundes und der Länder durch die restriktive Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Stichwort „Rüffert“) verhindert. Einzig der Verkehrsbereich war wegen seiner europarechtlichen Sonderstellung ausgenommen. Spätestens mit den EU-Vergaberichtlinien (2014/24/EU und 2014/25/EU) gelten umweltbezogene und soziale Kriterien nicht mehr als „vergabefremd“. Die Reform der Entsende-Richtlinie (2018/957) hat die Bedeutung von Tarifverträgen für die Absicherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von entsandten Beschäftigten zusätzlich gestärkt. Damit werden neue Spielräume für die Anwendung von Tarifverträgen – und damit Möglichkeiten für Tariftreuebestimmungen eröffnet. Nicht zuletzt hat die neuere EuGH-Rechtsprechung die Tür für die Wiedereinführung „echter“ Tariftreueklauseln geöffnet. Demnach dürfen auch tarifliche Schutzstandards für entsandte Beschäftigte gelten, die über reine Mindeststandards, wie die Festsetzung von Vergabemindestlöhnen, hinausgehen.

Immer mehr Bundesländer haben deshalb in den vergangenen Jahren ihre Tariftreue- und Vergabegesetze an die neuen europarechtlichen Möglichkeiten angepasst. Bislang haben Thüringen, Berlin, Saarland, Sachsen-Anhalt, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern Tariftreueregelungen gesetzlich verankert. Weitere Landesregierungen planen ebenfalls die Umsetzung von Tariftreueregelungen mit Bezug auf ortsübliche Branchentarifverträge.

Auch der Bund hat die Bedeutung der Tariftreue erkannt, um die Tarifbindung zu stärken. Nach dem Scheitern der Ampel im November 2024 wollen CDU und SPD einen neuen Anlauf unternehmen. Umso wichtiger ist es aber jetzt, dass der Bund endlich Fakten schafft und mit einem Bundestariftreuegesetz nachzieht. Bereits im Jahr 2023 hat der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in ihrem Positionspapier die Anforderungen an ein solches Gesetz formuliert: Neben einem breiten Anwendungsbereich (Liefer-, Dienst- und Bauleistungen) für den Bund, seinen nachgelagerten Behörden und bundeseigene Unternehmen müssen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge mindestens die tariflichen Entgelte und Arbeitsbedingungen der maßgeblichen Branchentarifverträge gewährt werden. Effektive Kontrollen, abschreckende Sanktionen und Nachunternehmerhaftung sorgen für fairen Wettbewerb im Interesse der Unternehmen und ihrer Beschäftigten.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften steht deshalb ein umfassendes Bundestariftreuegesetz als Teil der #Tarifwende ganz oben auf der politischen Agenda. Es ist nicht nur ein wichtiger Beitrag für fairen Wettbewerb und gegen Billiglöhne. Das unter Druck geratenen Tarifsysteem kann so nachhaltig stabilisiert werden