

Stellungnahme der Bundesingenieurkammer

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

Die Bundesingenieurkammer vertritt als Dachorganisation der 16 Ingenieurkammern der Länder (Körperschaften des öffentlichen Rechts) rund 45.000 Ingenieurinnen und Ingenieure, die als Freiberuflerinnen und Freiberufler oder als Angestellte in freiberuflich tätigen Planungsbüros überwiegend im Bausektor, im Wohnungs-, Gewerbe- und Industriebau sowie im Infrastrukturbereich tätig sind.

Die Bundesingenieurkammer begrüßt grundsätzlich die mit dem Tariftreuegesetz verbundene Intention, einen fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes zu gewährleisten.

Aus Sicht der von uns vertretenen Planerinnen und Planer muss die Gewährleistung eines fairen Vergabewettbewerbs vorrangig im Rahmen des öffentlichen Vergaberechts sichergestellt werden, welches durch den aktuellen Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) neu geregelt werden soll. Im Vergaberecht wird aus unserer Sicht in § 128 GWB, der auch im Entwurf zur Reform des Vergaberechts nahezu unverändert übernommen wurde, die Einhaltung der gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen hinreichend sichergestellt. Darüber hinaus sehen wir für den Bereich der freiberuflich tätigen Planerinnen und Planer grundsätzlich keinen weiteren Regelungsbedarf. Die vorgesehenen Schritte zu einer Beschleunigung der Vergabe öffentlicher Aufträge und die Entlastung kleiner und mittelständischer Unternehmen und Büros bei der Beteiligung an Vergabeverfahren dürfen durch das Tariftreuegesetz nicht mit zusätzlichen Informations- und Dokumentationspflichten für Auftragnehmer konterkariert werden. Auch der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht einen umfassenden Bürokratieabbau vor, dessen Ziel es ist, die Bürokratiekosten für Wirtschaft und Bürger zu senken und den Erfüllungsaufwand zu reduzieren.

Darüber hinaus möchten wir insbesondere zu folgenden Aspekten des Entwurfes eines Tariftreuegesetzes gesondert Stellung nehmen:

Anwendungsbereich

Nach dem Wortlaut der Gesetzesbegründung soll das Tariftreuegesetz u.a. die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigen. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil haben.

Von seinem Wortlaut her ist der Anwendungsbereich des Gesetzes auch bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen und somit grundsätzlich auch für Leistungen von freiberuflichen Planungsbüros eröffnet. Dennoch sehen wir die Zielrichtung und den Hauptanwendungsbereich des Gesetzes eher auf den gewerblichen Bereich ausgerichtet, in dem die Marktpreise besonders stark durch die Entlohnung der Arbeitskräfte beeinflusst werden. Dies ist im Bereich der Freien Berufe jedoch nicht vergleichbar der Fall, zumal insbesondere bei der Vergütung von Planungsleistungen die Regelungen der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) als Maßstab zur Anwendung kommen. Eine besondere Konfliktsituation besteht insbesondere in Fällen, in denen Ingenieurbüros mit spezifischen freiberuflichen Fachplanungsleistungen als Nachunternehmer für Baufirmen tätig werden (§ 12). Hierbei kann von ihnen nicht die Einhaltung von baugewerblichen Tarifverträgen verlangt werden, die im freiberuflichen Bereich keine Anwendung finden. Allein der Aufwand des Nachweises, dass Angestellte in freiberuflichen Planungsbüros anders entlohnt werden als die Angestellten des Hauptauftraggebers wäre mit einem immensen bürokratischen Aufwand verbunden, den kleinere Strukturen kaum erfüllen können. Dies gilt auch für die Teilnahme an Präqualifikationsverfahren nach § 10. Die Teilnahme daran macht für freiberufliche Planungsbüros keinen Sinn, da es für sie keine tarifvertraglichen Vereinbarungen gibt (siehe hierzu auch unten zu: Tariffähigkeit). Festzustellen ist diese Problematik bereits in einzelnen Bundesländern, wo vergleichbare Regelungen zur Tariftreue vor allem bei der Anwendung für die freien Berufe für erhebliche rechtliche Probleme und zusätzlichen bürokratischen Aufwand gesorgt haben.

Für die bundesgesetzliche Regelung sollten daher – auch um entsprechenden Länderregelungen vorzubeugen – freiberuflich tätige Planungsbüros vom Anwendungsbereich des Tariftreuegesetzes ausdrücklich ausgenommen werden.

Tariffähigkeit

Gemäß Art. 18 Abs 2 der Richtlinie 2014/24/EU ist bei der Vergabe öffentlicher Dienstleistungsaufträge nur die Einhaltung „geltender“ tarifvertraglichen Verpflichtungen sicherzustellen. Diese Formulierung impliziert, dass nur solche tarifvertraglichen Regelungen zu beachten sind, die für den jeweiligen Wirtschaftsteilnehmer tatsächlich verbindlich sind, damit etwa durch Tarifbindung oder Allgemeinverbindlicherklärung. Auch in Erwägungsgrund 110 der Richtlinie wird lediglich Bezug genommen auf die Einhaltung „geltender“ tarifvertraglicher Verpflichtungen. Entsprechende Regelungen finden sich auch in Erwägungsgrund 46 der Richtlinie 2009/81/EG, der ebenfalls auf die Einhaltung „geltender“ tarifvertraglicher Verpflichtungen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge verweist.

Im Bereich der freiberuflich tätigen Planungsbüros gibt es aufgrund der Betriebsgröße, unterschiedlicher fachspezifischer Tätigkeitsbereiche und regionaler Marktunterschiede keine

repräsentativen bundesweit einheitlichen Tarifverträge und -vereinbarungen, die von Tarifparteien mit entsprechender Sozialmacht abgeschlossen wurden. Bei den insoweit bestehenden Arbeitgeberverbänden, aber auch den Gewerkschaften, ist im Hinblick auf deren Organisationsgrad und Durchsetzungskraft bereits deren Tariffähigkeit für den Abschluss repräsentativer Tarifverträge nicht gegeben.

Der Arbeitgeberverband Deutscher Architekten und Ingenieure e.V. – ADAI hat nach eigener Darstellung lediglich einige wenige Ingenieurbüros als Mitglieder und veröffentlicht deshalb unverbindliche Gehaltsempfehlungen, welche weder repräsentativ sind noch als allgemeingültig angesehen werden können.

Der Arbeitgeberverband selbständiger Ingenieure und Architekten e.V. (ASIA) mit Sitz in Ellwangen, der ebenfalls über keine repräsentative Sozialmacht verfügt, hat in 2024 einen „Tarifvertrag“ veröffentlicht, zu dem er darauf hinweist, dass die dort ausgewiesenen Gehälter nicht mit einer Gewerkschaft ausgehandelt wurden. Die rechtlichen Voraussetzungen eines wirksamen Tarifvertrages sind somit nicht erfüllt.

Die Voraussetzungen des Tarifvertragsgesetzes für eine Tariffähigkeit der Organisation sind auf Arbeitgeberseite damit nicht erfüllt. Und auch auf Gewerkschaftsseite ist mangels erforderlicher Mitgliederstärke in diesem Tarifbereich eine tarifrechtliche Sozialmacht und Durchsetzungsfähigkeit nicht gegeben.

§ 5 Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung

Für freiberuflich tätige Planungsbüros existieren, wie oben dargestellt, keine tariffähigen Organisationen, die berechtigt sein könnten, einen Antrag auf Erlass einer Rechtsverordnung nach § 5 des Gesetzentwurfes zu stellen. In § 5 sollte deshalb ausdrücklich darauf abgestellt werden, dass nur repräsentative, tariffähige Sozialpartner einen solchen Antrag stellen können, um zu vermeiden, dass selbst kleinste Organisationen mit entsprechenden Anträgen marktverzerrende Arbeitsbedingungen herbeiführen können, welche für sie tarifrechtlich überhaupt nicht durchsetzbar waren. In diesem Zusammenhang wird die Vorschrift des § 5 Abs. 3 ausdrücklich begrüßt, nach der auch eine Gewerkschaft verpflichtet ist, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Verlangen die Zahl ihrer in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder mitzuteilen.

Es wird vorgeschlagen, die Vorschrift des § 5 dahingehend zu ergänzen, dass nur bei Feststellung eines hinreichenden Organisationsgrades und damit einer entsprechenden Repräsentativität ein solcher Antrag zulässig oder begründet ist.

Bei den Regelungen des Tariftreuegesetzes ist insbesondere das Grundrecht der negativen Koalitionsfreiheit zu beachten. Sind branchenspezifische arbeitsrechtliche Besonderheiten nicht gegeben und existieren in diesen Branchen keine repräsentativen Tarifparteien mit entsprechender Sozialmacht, können auch im Rahmen eines Tariftreuegesetzes keine über die gesetzlichen Mindestbedingungen hinausgehenden Anforderungen an einzelne Branchen gestellt werden. Art. 9 Abs. 3 GG schützt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer vor staatlichem oder sozialem Druck, einer Koalition beitreten und deren Konditionen einhalten zu müssen.

Im Übrigen leiden freiberuflich tätige Ingenieurbüros aktuell besonders unter Fachkräftemangel und Nachwuchsproblemen und erfüllen deshalb nicht nur die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen, sondern gewähren deshalb von sich aus Arbeitsbedingungen zur Aufrechterhaltung ihrer Tätigkeit, die bereits jetzt schon über das gesetzliche Mindestmaß deutlich hinausgehen.

Berlin, 25.07.2025

Bundesingenieurkammer e.V.
Joachimsthaler Str. 12 | 10719 Berlin | www.bingk.de

Die Bundesingenieurkammer e.V. ist unter der Registernummer R001466 im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung eingetragen.