2026 | 01

IAQ
STANDPUNKT

Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung

Karen Jaehrling und Thorsten Schulten

- Aktuell wird im Bund wie auch in einer Reihe von Bundesländern über die Einführung von echten Tariftreuegesetzen verhandelt. In einigen Bundeländern gibt es diese Regelungen bereits.
- In der Ausgestaltung variieren die Gesetze und aktuelle Entwürfe jedoch stark, was nicht zuletzt auf politische Zugeständnisse an grundlegende Einwände gegen Tariftreue von Seiten eines Teils der Arbeitgeberverbände und dem Wirtschaftsflügel der konservativ-liberalen Parteien zurückzuführen ist.
- Der Standpunkt beleuchtet den Hintergrund der Debatte, erläutert Unterschiede in den aktuellen Entwürfen und analysiert potenzielle sowie empirisch feststellbare Wirkungen auf die Tarifbindung.

Der Beitrag erscheint parallel als Beitrag im WSI-Blog Work on Progress (https://www.wsi.de/de/blog-17857.htm)

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken

Inhaltsverzeichnis

Revitalisierung der Tariftreue 3

1 Tariftreuegesetze in Deutschland – der aktuelle Stand 3

2 Können die Tariftreuegesetze die Tarifbindung stabilisieren? 3

3 Das Bundestariftreuegesetz und das Tarifentgeltsicherungsgesetz in Nordrhein-Westfalen – zwischen Anspruch und Wirklichkeit 5

4 Tariftreue – ein ‚Bürokratiemonster'? 6

5 Fazit: Echte Tariftreue muss auch umfassend gelten! 7

Literatur 8

Autorin und Autor 9

Revitalisierung der Tariftreue

Die Debatte um Tariftreuevorgaben in der öffentlichen Auftragsvergabe hat in Deutschland schon eine längere Geschichte (Schulten 2025). Bereits in den 2000er Jahren sind immer mehr Bundesländer dazu übergegangen, eigene Landesvergabegesetze zu verabschieden, um damit die Zahlung branchenüblicher Tariflöhne bei der Durchführung öffentlicher Aufträge sicherzustellen. Auf diese Weise sollte eine mögliche Benachteiligung tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge vermieden werden. Ende der 2000er führte jedoch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes, das die europarechtliche Zulässigkeit dieser Regelungen in Frage stellte, dazu, dass Tariftreuevorgaben nur noch in einem sehr eingeschränkten Maße möglich waren. Sie bezogen sich seither im Wesentlichen auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und hatten damit einen rein deklaratorischen Charakter. Die einzige Ausnahme bildete der Bereich des Öffentlichen Nahverkehrs (ÖPNV), für den aufgrund seiner europarechtlichen Sonderstellung nach wie vor eine sogenannte ‚konstitutive' Tariftreue verlangt werden konnte. Hierbei handelt es sich insofern um eine ‚echte' Tariftreue, als sie die Einhaltung von Tarifstandards eines nicht allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages verlangt. Die Situation änderte sich erst wieder seit Mitte der 2010er Jahre, nachdem der Europäische Gerichtshof seine Rechtsprechung teilweise revidiert und die EU eine Reihe neuer Richtlinien erlassen hatte, die zu einer europarechtlichen Neubewertung führten. Nach vorherrschender Auffassung sind seither wieder echte Tariftreuevorgaben für die gesamte öffentliche Auftragsvergabe möglich (Krause 2019).

1 Tariftreuegesetze in Deutschland – der aktuelle Stand

Derzeit existieren in 14 von 16 Bundesländern eigene Landesvergabegesetze mit Regelungen zur Tariftreue (Tabelle 1). Lediglich in Bayern und Sachsen gibt es keine Tariftreueregelungen. In acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) existieren nur sehr eingeschränkte Tariftreueregelungen, die mit Ausnahme des ÖPNV lediglich deklaratorischen Charakter haben. Sechs Bundesländer (Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen) haben in den letzten Jahren ihre Landesvergabegesetze novelliert und wieder sogenannte konstitutive oder ‚echte' Tariftreuevorgaben eingeführt, die den Geltungsbereich von Tarifverträgen auch auf nicht-tarifgebundene Unternehmen ausweiten. In vier Bundesländern (Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) sind aktuell Gesetzgebungsverfahren eingeleitet worden, die ebenfalls auf die Einführung echter Tariftreue zielen. Das Gleiche gilt für das mittlerweile im Bundestag eingebrachte Bundestariftreuegesetz (BTTG), das erstmals umfassende Tariftreuevorgaben für die öffentlichen Aufträge des Bundes vorsieht.

2 Können die Tariftreuegesetze die Tarifbindung stabilisieren?

Tariftreuevorgaben für öffentliche Aufträge wurden seit jeher immer äußerst kontrovers diskutiert. Vor allem die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben in ihrer Mehrheit die Einführung der Tariftreuegesetze stets abgelehnt. So bezeichnet z.B. die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den aktuellen Entwurf für ein Bundestariftreuegesetz als „bürokratisches Tarifzwangsgesetz", das den Unternehmen lediglich „hohe bürokratische Hürden und Kosten" beschert und dazu führt, dass sich diese immer weniger an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen. Eine Stärkung der Tarifbindung könne auf diese Weise nicht erreicht werden, da kein Unternehmen wegen der geforderten Zahlung von Tariflöhnen bei der Durchführung öffentlicher Aufträge gleich insgesamt den Tarifvertrag übernehmen würde (BDA 2025).

Dass die Tariftreugesetze kaum Einfluss auf die Tarifbindung haben, wird auch in einer aktuellen Untersuchung des arbeitgeberfinanzierten Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) behauptet (Bach/Lesch 2026). Hierbei wird argumentiert, dass die Tarifbindung auch nach der Einführung der Tariftreuegesetze seit Anfang der 2000er Jahre in allen Bundesländern mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern weiter stark zurückgegangen ist. Da einerseits der Trend auch in den Bundesländern ohne Tariftreue (Bayern und Sachsen) ähnlich sei, andererseits zwischen den Bundesländern mit Tariftreue durchaus beträchtliche Unterschiede bestehen, wird daraus geschlussfolgert, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Tariftreuevorgaben und Tarifbindung gebe.

Tabelle 1: Tariftreuegesetze in Deutschland

Bundesländer	Aktuelle Gesetzeslage	Laufende Gesetzesverfahren
Umfassende Tariftreue ‚echte' Tariftreue für viele/alle Branchen 6 Bundesländer	**Berlin (seit 2020)** **Bremen (seit 2023)** **Mecklenburg-Vorpommern (seit 2024)** **Saarland (seit 2022)** **Sachsen-Anhalt (seit 2023)** **Thüringen (seit 2019)**	**Hamburg** **Hessen** **Niedersachsen** **Nordrhein-Westfalen** **Bundestariftreuegesetz**
Eingeschränkte Tariftreue ‚Echte' Tariftreue nur für den ÖPNV Deklaratorische Tariftreue im Hinblick auf allgemeinverbindliche Tarifverträge 8 Bundesländer	**Baden-Württemberg, Brandenburg** **Hamburg, Hessen,** **Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen,** **Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein**	
Keine Tariftreue 2 Bundesländer	**Bayern** **Sachsen**	

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: Februar 2026).

Die Ergebnisse der IW-Studie sind insofern irreführend und auch wissenschaftlich fragwürdig, als aus einer zeitlich parallelen Entwicklung von Tariftreuegesetzen und Tarifbindung einfach ein kausaler Zusammenhang konstruiert wird. Die konkreten Regelungen und Wirkungsweisen der Tariftreuegesetze werden dabei überhaupt nicht analysiert. So ignoriert die IW-Studie die Tatsache, dass in den 2000er und 2010er Jahren in Deutschland im Wesentlichen deklaratorische Tariftreuevorgaben existierten, deren Reichweite von vornherein so eingeschränkt war, dass sie gar keine Wirkung auf die Tarifbindung haben entfalten können.

Hinzu kommt, dass auch die neueren Landesgesetze mit echter Tariftreue teilweise in ihrer Reichweite stark eingeschränkt sind und darüber hinaus erhebliche Umsetzungsdefizite aufweisen.

- So greifen die Tariftreuebestimmungen zum Teil erst ab einem hohen Auftragswert – in Sachsen-Anhalt liegt dieser Schwellenwert beispielsweise bei 40.000 Euro für Dienstleistungen und 120.000 Euro für Bauleistungen; während er im Saarland einheitlich bei 25.000 Euro liegt; in Berlin bei 10.000 Euro für Dienstleistungen, 50.000 Euro für Bauleistungen.
- In Thüringen sind die Kommunen von einer verpflichtenden Anwendung der Tariftreue ausgenommen, so dass ein Großteil der öffentlichen Aufträge im Land gar nicht durch das Gesetz erfasst wird. Zudem gilt das Gesetz hier bislang nur für die Baubranche, da das zuständige Ministerium bis heute nicht in der Lage war, entsprechende Verordnungen für andere Branchen zu erlassen.
- In Sachsen-Anhalt sind mit seit Dezember 2025 Vergaben oberhalb der EU-Schwellenwerte (z. Zt. 216.000 Euro für Dienstleistungen, 5.404.000 Euro für Bauleistungen) aus dem Geltungsbereich herausgenommen worden. Bereits zuvor waren hier Unternehmen mit Sitz im Ausland bei Aufträgen mit ‚Binnenmarktrelevanz' von der Tariftreue ausgenommen worden.

Außerdem nimmt die administrative Umsetzung viel Zeit in Anspruch, so dass die Gesetze faktisch erst deutlich später in Kraft getreten, denn gerade für die Entwicklung transparenter, möglichst bürokratie-

armer und dadurch auch wirksamer Prozeduren für die Vergabepraxis ist zu Beginn ein erheblicher verwaltungsseitiger Aufwand erforderlich. In Berlin, Bremen und im Saarland, den Ländern mit den umfassendsten Tariftreuegesetzen, hat die Auswahl der einschlägigen Tarifverträge und die nutzerfreundliche Aufarbeitung der relevanten Bestimmungen daraus über zwei Jahre in Anspruch genommen; in Bremen erfolgte sie wie auch im Saarland schrittweise nach Branchen und ist bis heute noch nicht abgeschlossen.

Die neueren, seit 2019 eingeführten Vergabegesetze mit echten Tariftreuevorgaben sind also noch viel zu jung, um belastbare Aussagen über deren Wirkungsweise treffen zu können. Eine Ausnahme bildet lediglich der ÖPNV, der als einzige Branche über eine mehrere Jahrzehnte andauernde Erfahrung mit echter Tariftreue verfügt. Studien für diese Branche gehen denn auch eher von einer positiven Wirkung der Tariftreue auf die Entlohnung in der Branche aus (Schroeder et al. 2022; Pyka 2025).

3 Das Bundestariftreuegesetz und das Tarifentgeltsicherungsgesetz in Nordrhein-Westfalen – zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Die aktuelle Bundesregierung hat im Oktober 2025 den Entwurf für ein Bundestariftreuegesetz (BTTG) in den Bundestag eingebracht (Bundesregierung 2025). Darüber wurden aktuell in vier Bundesländern Entwürfe zur Novellierung der Landesvergabegesetz vorgelegt, darunter in Nordrhein-Westfalen der Entwurf für ein so genanntes Tarifentgeltsicherungsgesetz (TESG) (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2025). Im Kern geht es bei all diesen Gesetzesvorhaben darum, eine echte Tariftreueregelung einzuführen und damit überhaupt erst die Voraussetzung zu schaffen, um über die öffentliche Aufragvergabe die Tarifbindung stabilisieren zu können.

Allerdings ist sowohl in dem Bundestariftreugesetz als auch insbesondere in dem Tarifentgeltsicherungsgesetz von Nordrhein-Westfalen der Geltungsbereich so stark eingeschränkt, dass der Wirksamkeit des Gesetzes von vornherein enge Grenzen gesetzt sind. So ist im Bundestariftreuegesetz ein Schwellenwert von 50.000 Euro vorgesehen, ab dem die Tariftreuevorgabe überhaupt erst wirksam wird. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat unter Auswertung der Vergabestatistik des Statistischen Bundesamtes berechnet, dass damit 23 Prozent aller Bauaufträge, 28 Prozent aller Lieferaufträge und fast 31 Prozent aller Dienstleistungsaufträge gar nicht erfasst werden (DGB 2025, S. 4). Hinzu kommt, dass für Start-up Unternehmen ein noch höherer Schwellenwert von 100.000 Euro gilt und öffentliche Aufträge für die Bundeswehr gleich komplett aus dem Geltungsbereich des Gesetzes herausgenommen wurden, obwohl gerade in diesem Bereich die öffentlichen Ausgaben in den nächsten Jahren besonders stark anwachsen. Der Entwurf des Bundestariftreuegesetzes bleibt damit von vornherein halbherzig und führt lediglich zu einer Art „Tariftreue light“ (Kramme/Steffen 2025).

Noch einmal deutlich eingeschränkter ist der Geltungsbereich im Entwurf für ein Tarifentgeltsicherungsgesetz in Nordrhein-Westfalen. Anders als in den meisten anderen Bundesländern werden in diesem Entwurf die Kommunen vollständig aus dem Geltungsbereich herausgenommen, so dass das Gesetz lediglich für die Vergaben des Landes Gültigkeit hat. Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen (2025) verweist selbst darauf, dass damit etwa 75 Prozent aller öffentlichen Aufträge in NRW, die von den Kommunen getätigt werden, gar nicht unter das geplante Gesetz fallen. Hinzu kommt, dass auch bei den Landesvergaben die Lieferaufträge vollständig herausgenommen wurden, während für die Dienstleistungsaufträge ein Schwellenwert von 50.000 Euro und für die Bauaufträge von 100.000 Euro festgelegt wurde. Damit werden nach eigenen Angaben der Landesregierung auch noch 75 Prozent der Landesvergabe aus dem Geltungsbereich des geplanten Tarifentgeltsicherungsgesetz herausgenommen. Schließlich soll das Gesetz auch nur für bestimmte ausgewählte Branchen gelten. Am Ende gilt das Gesetz lediglich für wenige Großaufträge des Landes, die insgesamt noch nicht einmal zehn Prozent aller öffentlichen Aufträge in NRW ausmachen. Damit dürfte – wenn überhaupt – nur ein sehr bescheidener Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung geleistet werden.

Wertgrenzen für den Geltungsbereich der Vergabegesetze sind grundsätzlich durchaus sinnvoll, vor allem, um bei Bagatellbeträgen eine bürokratische Entlastung zu schaffen. Hier müssen dann aber Regelungen gefunden werden, die auch bei Ausschreibungen unterhalb der Wertgrenzen Tariftreue zur

Ausführungsbedingung machen, denn die Tariftreue verursacht die Bürokratielasten nicht.

4 Tariftreue – ein ‚Bürokratiemonster'?

Eines der häufigsten Bedenken, die einer Tariftreueregelung entgegengebracht werden, ist der zusätzliche bürokratische Aufwand für Verwaltung und Unternehmen: Er überfordere insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen und habe zur Folge, dass sie sich nicht mehr an öffentlichen Aufträgen beteiligen.

Diese Einschätzung greift allerdings zu kurz. Zwar lässt sich kaum bestreiten, dass das Vergaberecht sowohl den Bietern als auch den Vergabestellen hohe bürokratische Lasten aufbürdet. Die Ursache hierfür liegt jedoch nicht in überzogenen Anforderungen an soziale oder ökologische Kriterien, sondern paradoxerweise in erster Linie in einer wettbewerbsrechtlichen Überregulierung (ausführlich Jaehrling/Stiehm 2022, Kap. 3). Der Regelungsumfang ist insbesondere seit der Überführung des Vergaberechts in das ‚Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen' (GWB) im Jahr 1999 stark gestiegen. Mit einem immer dichteren Netz an Detailregeln sollte sichergestellt werden, dass „in Abkehr von der früheren, rein haushaltsrechtlich dominierten und damit häufig wenig wettbewerblichen Vergabe" (Müller-Wrede 2016, S. 5, RN 9) öffentliche Aufträge im Wettbewerb vergeben werden und dieser Wettbewerb auch grenzübergreifend gewährleistet ist. Zu dem bereits zuvor stark beachteten Sparsamkeitsprinzip gesellt sich seitdem die Sicherstellung von Wettbewerb als Ziel und ist zunehmend zum Selbstzweck geworden. Zeitgleich wurden neue Klagerechte und Rechtsinstanzen für Bieter eingeführt. Damit wurden den Vergabestellen gewissermaßen eine Aufsicht zur Seite gestellt, die gewährleisten sollte, dass das detaillierte Wettbewerbsrecht zur Anwendung kommt – sichtbar etwa am explosionsartigen Anstieg von vergaberechtlichen Verfahren vor den Vergabekammern und Oberlandesgerichten. In der Folge haben sich auch die Vergabestellen immer weiter abgesichert, was dazu beiträgt, dass die Ausschreibungsdokumente länger und länger werden. Eine feine Ironie dabei ist, dass diese Bürokratisierung durch die Unternehmen selbst – in Gestalt von klagenden Bietern – vorangetrieben wurde. Im Ergebnis ist die Bürokratisierung Resultat einer Zielverschiebung, die das eigentliche Ziel oder den „Basiszweck" (Burgi 2018) von öffentlichen Vergaben, nämlich die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zur Deckung öffentlicher Bedarfe, in den Hintergrund rücken ließ.

Dass vor diesem Hintergrund die Einführung weiterer sozial-ökologischer Kriterien von Seiten der Unternehmen mit Skepsis betrachtet wird – gewissermaßen als Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt – ist insofern nachvollziehbar. In den Stellungnahmen mancher Arbeitgeberverbände werden solche verständlichen Bedenken aber für eine pauschale Ablehnung von Tariftreue als ‚Bürokratiemonster' oder ‚bürokratisches Tarifzwangsgesetz' (BDA 2025) genutzt.

Darüber, ob Tariftreuebestimmungen für Unternehmen tatsächlich bürokratischen Aufwand erzeugen und sie sogar von einer Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen abhalten, liegen kaum valide empirische Befunde vor. Interessante Einblicke eröffnet dazu die Evaluation des Berliner Tariftreugesetzes (Abgeordnetenhaus Berlin 2025, v.a. S. 58ff.) auf der Basis einer Umfrage unter Vergabestellen und Bietern. Die Ergebnisse zeichnen hier ein deutlich differenziertes Bild von den Einschätzungen und Erfahrungen der betroffenen Unternehmen selbst, als es die Stellungnahmen ihrer eigenen Verbände vermuten lassen.

- So spielten für Unternehmen, die sich in den letzten Jahren *nicht* an öffentliche Ausschreibungen beteiligt hatten, nach eigenen Angaben die Tariftreue-Regelungen mit lediglich 0,8 Prozent eine verschwindend geringe Rolle. Zum Vergleich: Fehlende passende Ausschreibungen nannten 15,2 Prozent als Grund für ihre Nicht-Teilnahme.
- Rund ein Viertel der Unternehmen bewertete die Auswirkungen der Tariftreueverpflichtung auf ihren Umsetzungs- und Bürokratieaufwand als belastend bzw. als Hindernis zur Teilnahme. Die Mehrheit (59 Prozent) hingegen bewertete sie als neutral; immerhin ein Sechstel der Unternehmen bewertete die Regelungen als entlastend oder sogar als Grund, wieder an öffentlichen Ausschreibungen teilzunehmen. Ähnlich verteilten sich die Einschätzungen auf Seiten der Auftraggeber: Rund ein Viertel schätzte ein, dass sich aufgrund der Tariftreueregelungen weniger Bieter beteiligt

hätten, die große Mehrheit sah keine Veränderungen.

Aus diesen und weiteren Befunden des Berichts lassen sich mehrere Schlussfolgerungen ziehen.

Erstens stellt sich grundsätzlich die Frage, inwieweit Tariftreuevorgaben nicht-tarifgebundene Unternehmen von einer Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen abhalten. Etwas verklausuliert wurde dies offenbar auch im Rahmen der begleitenden Workshops und Einzelinterviews von Fachverbänden im Zuge der Evaluation des Berliner Vergabegesetzes formuliert: Im Namen des verbesserten Zugangs von KMU zu öffentlichen Aufträgen wurde dort „der Wunsch geäußert, dass kleine und mittlere Unternehmen in die Lage versetzt werden müssen, mit ihren gezahlten Löhnen wettbewerbsfähig zu sein, um entsprechende Ausschreibungen gewinnen zu können. Durch die derzeitig zu erfüllenden Vertragsbedingungen seien KMU jedoch teilweise benachteiligt." (Abgeordnetenhaus Berlin 2025, S. 48). Der erschwerte Zugang entsteht hier aber nicht durch Bürokratielasten, sondern dadurch, dass KMU – wie auch große Unternehmen – keine Wettbewerbsvorteile mehr aus der untertariflichen Bezahlung ihrer Beschäftigten ziehen können. Das ist nun mal das Ziel der Tariftreue und dürfte im Sinne tarifgebundener Unternehmen sein.

Zweitens scheint das ‚Bürokratiemonster' Tariftreue in der Praxis als deutlich weniger belastend und abschreckend empfunden zu werden, als vielfach von den Arbeitgebern und Wirtschaftsverbänden kolportiert.

Drittens müssen natürlich trotzdem entsprechende Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge sowohl zur Verringerung des bürokratischen Aufwands auch bei der Umsetzung der Tariftreue ernst genommen werden – auch wenn dies das strukturelle Problem einer wettbewerbsrechtlichen Überregulierung nicht lösen kann. Tatsächlich ist dies ein zentrale Erkenntnis, die sich aus dem Berliner Evaluationsbericht ableiten lässt: Selbst bei sorgfältiger Vorbereitung durch die Verwaltung treten bei der praktischen Anwendung Herausforderungen und Schwierigkeiten auf, die unter Umständen auch eine Anpassung von Gesetzen und untergesetzlichen Regelungen erfordern. Dies taugt jedoch kaum als grundsätzliches Argument gegen Tariftreue, sondern unterstreicht, dass es Lernprozesse für das ‚fine-tuning' braucht, sowohl vor als auch nach der Einführung der Tariftreue. Sowohl der Bund als auch die Bundesländer, die aktuell Gesetzesentwürfe vorgelegt haben, sind daher gut beraten, gerade am Anfang ausreichend personelle Ressourcen bereit zu stellen, um möglichst praktikable Lösungen zu finden; und auch Lernzirkel zwischen den Bund und Ländern zur Umsetzung zu etablieren (vgl. auch Jaehrling 2025).

5 Fazit: Echte Tariftreue muss auch umfassend gelten!

Nachdem die Tariftreuegesetze in Deutschland lange Zeit im Wesentlichen einen deklaratorischen Charakter hatten und deshalb naturgemäß kaum Einfluss auf die Tarifbindung gewinnen konnten, ist in jüngster Zeit ein Trend hin zu echten Tariftreueregelungen beobachtbar. Diese haben das Potenzial, die Tarifbindung zu stabilisieren, indem sie dafür sorgen, dass tarifgebundene Unternehmen bei öffentlichen Ausschreibungen keinen Wettbewerbsnachteil mehr haben. Allerdings stehen viele der neueren Gesetze und Gesetzesentwürfe – einschließlich des geplanten Bundestariftreuegesetzes – vor dem Widerspruch, dass ihre selbstgesteckten Ziele nur sehr eingeschränkt erreicht werden können, da ihr Geltungsbereich von vornherein stark begrenzt ist.

Damit die Tariftreugesetze tatsächlich einen Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung leisten können, sollten diese einen möglichst umfassenden Geltungsbereich haben. Hierzu ist es wichtig, dass die festgelegten Schwellenwerte für die Geltung der Tariftreue eine gewisse Bagatellgrenze nicht überschreiten. Die Tarifreuegesetze von Berlin, Bremen und dem Saarland haben hier mit Schwellenwerten zwischen 10.000 und 25.000 Euro einen guten Maßstab gesetzt. Darüber hinaus kommt es darauf an, dass möglichst keine weiteren Ausnahmen zugelassen und wirklich alle Aufträge in allen Branchen erfasst werden. Um das Steuerungspotenzial von Tariftreuregelungen für die Stabilisierung der Tarifbindung möglichst voll auszuschöpfen, sollten diese schließlich über den engeren Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe hinaus auf sämtliche Bereiche öffentlicher Investitionen und öffentlicher Wirtschaftsförderung ausgedehnt werden. Öffentliche Gelder sollten perspektivisch nur noch für solche Unternehmen bereitgestellt werden, die ihren Beschäftigten gute, tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten.

Literatur

Abgeordneten-Haus Berlin: 2025: Vergabebericht 2024 gemäß § 18 Absatz 3 Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG), *Drucksache* 19/2316 vom 12.03.2025. Download

Bach, H. und Lesch, H. 2026. Stärkung der Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz? Ein ernüchternder Blick auf die Empirie*, IW-Kurzbericht* Nr. 4 vom 27.01.2026. Volltext

Bundesregierung. 2025. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz), Deutscher Bundestag *Drucksache* 21/1941 vom 01.10.2025. Download

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). 2025. Neue Bürokratie durch Tarifzwang statt Stärkung der Tarifautonomie. Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes im Rahmen der öffentlichen Anhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales des Bundestags, Deutscher Bundestag *Ausschussdrucksache* 21(11)23 vom 28.10.2025. Download

Burgi, M. 2018. *Vergaberecht. Systematische Darstellung für Praxis und Ausbildung*, 2. Aufl., München.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB). 2025. *Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie*. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) vom 25.07.2025. Berlin. Download

Jaehrling, Karen. 2025. Schriftliche Stellungnahme zur Öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzentwurf „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz), *BT-Drucksache* 21/1941, Ausschussdrucksache 21(11)36 vom 31.10.2025. Download

Jaehrling, Karen, und Stiehm, Christin. 2022. *Der Staat als ‚Guter Auftraggeber'?* Öffentliche Auftragsvergabe zwischen Vermarktlichung und Sozialpolitisierung. Wiesbaden: Springer VS. DOI

Kramme, Morten, und Steffen, Louisa Katharina. 2025 *Tariftreue light: Warum der Entwurf des Bundestariftreuegesetzes überarbeitet werden muss*. Verfassungs-Blog vom 20.08.2025. Volltext

Krause, R. 2019. Weiterentwicklung des Tariftreuerechts. *Schriften zum Bürgerlichen Recht* (BR), Band 501, Berlin.

Landesregierung Nordrhein-Westfalen. 2025. Landesregierung regelt die Tarifentgeltsicherung und schafft Erleichterungen bei öffentlichen Vergaben des Landes, *Pressemitteilung* vom 11.12.2025. Volltext

Müller-Wrede, M. Hrsg. 2016 *GWB. Vergaberecht*. Kommentar, Köln.

Pyka, V. 2025*. Pay Clauses in Public Procurement: The Wage Impact of Collective Bargaining Compliance Laws in Germany*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik: Diskussionspapiere Nr. 132, Nürnberg. Download

Schroeder, W., Thüsing, G., Butt, M., Greef, S., Bonin, H., Kaiser, L., Rader, S., Zindel, J. und Krause-Pilatus, A. 2022. Sozialstandards im Mobilitätsgewerbe. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Forschungsbericht* Nr. 599, Berlin. Download

Schulten, Thorsten. 2025. *Collective Bargaining and Public Procurement in Germany*. European Trade Union institute: ETUI Working Paper Nr. 3, Brüssel. Volltext

Autorin und Autor

Dr. Karen Jaehrling

Leiterin der IAQ-Forschungsabteilung
Prekarisierung, Regulierung, Arbeitsqualität (PreRA)

Mail: karen.jaehrling@uni-due.de
Telefon: +49 203 37 92635

Prof. Dr. Thorsten Schulten

leitete das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und lehrt als Honorarprofessor am Institut für Politikwissenschaft an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen.

IAQ-Standpunkt 2026 | 01

Redaktionsschluss: 06.02.2026

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen

IAQ-Standpunkt:

https://www.uni-due.de/iaq/iaq-standpunkt.php

Über das Erscheinen der IAQ-Veröffentlichungen informieren wir über eine Mailingliste:
https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php

IAQ im Internet
https://www.uni-due.de/iaq/

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/84962
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20260209-143653-0

Alle Rechte vorbehalten.