



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

## **I. Einleitung**

Mit der E-Mail vom 22. Juli 2025 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) um eine schriftliche Stellungnahme zum Referentenentwurf des Tariftreuegesetzes bis zum 25. Juli 2025 gebeten. Die EVG dankt für diese Möglichkeit und nimmt im Folgenden Stellung zum vorgelegten Entwurf.

Vorab möchten wir anmerken, dass die äußerst knappe Frist zum Einreichen der Stellungnahme der Relevanz des Themas Tariftreue nicht gerecht wird. Durch die frühzeitige Beteiligung der Zivilgesellschaft sollen wichtige Hinweise aus der Perspektive der Betroffenen in Gesetzgebungsprozesse einfließen. Mit einer Frist von nur drei Tagen ist es jedoch nicht möglich, die umfangreichen Regelungen des vorliegenden Gesetzentwurfs mit der gebotenen Sorgfalt zu analysieren. Daher verweisen wir auch auf die Stellungnahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie von mobifair e.V.

## II. *Stellungnahme*

Im aktuellen Koalitionsvertrag haben sich CDU/CSU und SPD vorgenommen, einen neuen Anlauf zur Schaffung eines Tariftreuegesetzes auf Bundesebene zu wagen, dort heißt es:

*„Tariflöhne müssen wieder die Regel werden und dürfen nicht die Ausnahme bleiben. Deswegen werden wir ein Bundestarifreuegesetz auf den Weg bringen. [...] Bürokratie, Nachweispflichten und Kontrollen werden wir auf ein absolutes Minimum begrenzen.“*

**Die EVG begrüßt das Vorhaben, ein Bundestarifreuegesetz zu schaffen, sowie das Ziel, dass die tarifliche Entlohnung wieder zum Regelfall werden soll, ausdrücklich.**

Der Bund sollte Tariftreue überall dort sicherstellen, wo Bundesmittel für Beschaffungs-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge eingesetzt werden; außerdem bei allen Unternehmen, die mehrheitlich in Bundeseigentum stehen, sowie bei Bundesbehörden, Bundesanstalten, Einrichtungen des öffentlichen Rechts sowie bei Vergaben von Konzessionen. Ebenso sollte bei der Vergabe von Fördermitteln aller Art auf die Tariftreue der Vorhabenträger geachtet werden.

Wir fordern für die Umsetzung:

- Das gesamte „**Tarifgitter**“ muss vorgegeben werden, d.h. neben dem Grundentgelt und den zugehörigen Eingruppierungsregeln auch Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge. Entgeltberechnungen, die diese Bestimmungen nicht umfassen, sind methodisch falsch.
- Die **Fortentwicklung** der vorgegebenen Tarifverträge muss von den beauftragten Unternehmen während der Dauer des Auftrags unmittelbar nachvollzogen werden.
- Die Tariftreuevorgaben müssen zwingend auch für **Subunternehmen**, Leiharbeiter:innen und „Solo-Selbständige“ gelten. Sub-Unternehmerketten sind zu begrenzen. Für Vergaben, die Leistungen im Eisenbahnbetrieb betreffen, darf maximal ein Unterauftragnehmer zugelassen werden.

- Ein vergabespezifischer **Mindestlohn**, der sich am Entgeltniveau der Beschäftigten des Bundes orientiert, sollte zusätzlich in allen Fällen als Untergrenze vorgegeben werden.

Darüber hinaus sind auch Regelungen zur **Personalüberleitung** beim Wechsel von einem Auftragnehmer zu einem neuen Auftragnehmer sowie Regelungen zur Beschäftigungssicherung in die Tariftreuevorgaben einzubeziehen. Bei Betreiberwechseln im Falle von öffentlichen Aufträgen müssen die bisher Beschäftigten das Recht haben, mindestens zu den gleichen Bedingungen übernommen zu werden. Es muss sichergestellt werden, dass die Beschäftigten sowohl die Übernahme als auch die Bezahlung gemäß den Tariftreuevorgaben einklagen können.

**Bei Auftragsvergaben der Deutsche Bahn AG oder anderer Auftraggeber des Bundes für den Eisenbahnbereich sollten die für die Beschäftigten der DB AG geltenden Tarifverträge vorgegeben werden, da diese in den meisten Fällen als maßgeblich und repräsentativ für die Branche anzusehen sind.**

Wir fordern, dass die Tariftreue-Regelungen nicht nur auf dem Papier stehen, sondern wirksam kontrolliert und durchgesetzt werden. Eigenerklärungen der Bieter dürfen nicht ausreichen. Sofern zutreffend, sollte der Nachweis, dass das Unternehmen an einen der vorgegebenen oder einen gleichwertigen Tarifvertrag gebunden ist, zur Vereinfachung des Verfahrens dienen. Es sollte außerdem vorgeschrieben werden, dass das Unternehmen den Betriebsrat, die Gewerkschaften sowie die Beschäftigten in geeigneter Weise über die eingegangenen Verpflichtungen zur Tariftreue informieren muss. Aus dieser Information sollte ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die entsprechenden Arbeits- und Entgeltbedingungen folgen.

Die Vergabestellen sollten gesetzlich verpflichtet werden, Kontrollen durchzuführen. Neben einer Mindestprüfquote muss auch sichergestellt werden, dass Hinweise auf Verstöße gegen die Tariftreue zu Kontrollen führen.

### **III. *EVG-Forderungen zum Schutz bei SPNV-/ÖPNV-Vergaben in weiteren Bundesgesetzen – für faire Arbeitsbedingungen und Tariftreue im ÖPNV***

**Grundsätzlich fordern wir, dass die Tariftreue bei Vergaben nicht nur für den Bund, sondern auch für Aufträge der Länder und der Kommunen vorgeschrieben werden muss. Länder und Kommunen müssen als Aufgabenträger dazu verpflichtet werden, insbesondere Tariftreue, Personalübergang und Ausbildungsstandards als Mindeststandards zwingend vorzuschreiben.**

**Über die Regelung der Tariftreue bei Vergaben des Bundes hinaus halten wir daher weitere legislative Maßnahmen zur Sicherung von Tariftreue und Personalüberleitung im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) und Schienenpersonennahverkehr (SPNV) für dringend notwendig.**

Wir fordern, Verbesserungen in der ÖPNV-Vergabepolitik der Länder durch bundesgesetzliche Mindeststandards abzusichern. Der Bund hat die Kompetenz und Möglichkeit dazu, dies durch Änderung bestimmter Bundesgesetze zu erreichen. Auch wenn diese nicht im konkreten Bereich des Bundestariftreuegesetzes liegen, sondern insbesondere das Vergabegesetz (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)) betreffen, stellen wir unsere Forderungen hier dar, da dessen Überarbeitung mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Vergabe öffentlicher Aufträge (Vergabebeschleunigungsgesetz in Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie) zeitlich parallel stattfindet und politisch verbunden ist.

#### **1. Vorgabe repräsentativer Tarifverträge**

Um faire Arbeitsbedingungen im ÖPNV zu erreichen und die Tariftreue zu stärken, darf es nicht beliebig sein, ob bzw. welche Tarifverträge bei Vergaben im ÖPNV und SPNV als Mindeststandards vorgegeben werden. Der Bund sollte vorschreiben, dass grundsätzlich repräsentative Tarifverträge anzuwenden sind. Die Regelung in einigen Landestariftreuegesetzen, diese repräsentativen Tarifverträge durch einen unabhängigen,

paritätisch besetzten Tariftreuebeirat festlegen zu lassen, hat sich bewährt. Eine bundeseinheitliche Mindestvorgabe zu diesem Punkt würde die Beschäftigten auch bei Landesgrenzen überschreitenden Vergaben und Verkehrsdienstleistungen besser absichern. Entsprechende Festlegungen könnten als Teil von qualitativen Vorgaben in das Regionalisierungsgesetz aufgenommen werden (siehe Punkt 6).

## 2. Personalübergang im SPNV

Seit 2016 gilt die Vorschrift des § 131 (3) GWB, nach der die SPNV-Aufgabenträger für den Fall eines Betreiberwechsels die Übernahme des Personals durch den oder die neuen Betreiber vorschreiben „sollen“. Die Einführung dieser Regel hatte eine positive Wirkung auf die Entwicklung des SPNV und hat sich im Prinzip bewährt. Allerdings sehen wir Nachbesserungsbedarf:

- Das „Soll“ ist durch ein „Muss“ zu ersetzen, um den Aufgabenträgern weniger Umgehungsmöglichkeiten zu bieten und auch bei tatsächlich oder vermeintlich „atypischen“ Vergabekonstellationen den Schutz der Beschäftigten sicherzustellen.
- Einige Aufgabenträger interpretieren diese Bestimmung so, dass nur der Übergang von Triebfahrzeugführer:innen, Zugbegleiter:innen und Disponent:innen vorzuschreiben sei. Diese Interpretation ist weder sachgerecht noch geht sie aus dem Gesetzestext oder seiner Begründung hervor. Auch die Beschäftigten in den Werkstätten, im Vertrieb, bei der Reinigung etc. sind notwendig für die Durchführung von SPNV-Leistungen. Eine entsprechende Klarstellung per Gesetz oder Verordnung ist deshalb erforderlich.
- Da die Regelung im Wettbewerbsrecht und nicht im Arbeitsrecht verankert ist, können Arbeitnehmer:innen ihr Recht auf Personalübergang nicht sicher einklagen (Klagerecht an Verwaltungsgerichten, Streitwert). Hier sollten Lösungen gefunden werden (evtl. durch Ergänzung des § 613a BGB; siehe Punkt 4).

### **3. Personalübergang im ÖPNV (Bus)**

Für den Busverkehr ist eine entsprechende Lösung zum Personalübergang erforderlich, um auch die Beschäftigten in diesem Verkehrssegment zu schützen, die Branche für Arbeitskräfte wieder attraktiv zu machen und die Stabilität dieses wichtigen Verkehrsangebotes zu verbessern. Der Bund hat die Möglichkeit, dies ebenfalls in § 131 GWB festzulegen (oder als § 131a GWB, wie vom Bundesrat am 25.09.2015 vorgeschlagen – siehe Nr. 10 der Drucksache 367/15 (Beschluss): [www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0301-0400/367-15\(B\).pdf](http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2015/0301-0400/367-15(B).pdf)).

Dabei ist sicherzustellen, dass der Personalübergang auch beim Übergang zwischen eigenwirtschaftlichen Betreibern sowie beim Übergang von eigenwirtschaftlichen zu bestellten Verkehren (und umgekehrt) vorgegeben wird.

### **4. Betriebsübergang; Klagemöglichkeit für Beschäftigte (§ 613a BGB)**

Durch das jüngste EuGH-Urteil (C-298/18) zur Feststellung des Betriebsübergangs bei Betreiberwechseln im ÖPNV wird der § 613a BGB künftig an Bedeutung gewinnen. Da es sich beim deutschen § 613a BGB nur um eine Mindestumsetzung der RL 2001/23/EG handelt, sollten Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen erreicht werden. Dazu zählt insbesondere, dass die Fortgeltung der bisherigen Arbeits- und Entgeltbedingungen nicht mehr auf ein Jahr beschränkt wird.

Speziell in Bezug auf den Personalübergang bei SPNV-/ÖPNV-Vergaben besteht bisher das Problem, dass ggf. erst im Nachhinein (arbeitsgerichtlich) festgestellt werden kann, ob ein Betriebsübergang vorliegt. Die betroffenen Beschäftigten sollten daher bereits während des Vergabeverfahrens, spätestens aber bei Veröffentlichung der Ausschreibungsbedingungen, eine Möglichkeit erhalten, auf Übernahme durch den ggf. neuen Betreiber zu klagen (Recht auf entsprechende Ergänzung der Ausschreibungsbedingungen).

Durch das angesprochene EuGH-Urteil ist nunmehr klargestellt worden, dass der Übergang von Dienstleistungsaufträgen und -Konzessionen auf einen neuen Betreiber in vielen Fällen als

Betriebsübergang anzusehen ist, selbst wenn keine Betriebsmittel wie Fahrzeuge oder Werkstätten übergehen. Hier wäre zum Schutz der Beschäftigten eine möglichst weitreichende Ergänzung des § 613a BGB wünschenswert.

## 5. Direktvergabe

Das deutsche Recht (§ 131 (1) und (2) GWB) lässt für den SPNV von wenigen Ausnahmen abgesehen nur europaweite Ausschreibungen, Verhandlungsverfahren und In-House-Vergaben zu. Dadurch werden Flexibilität und Entscheidungsfreiheit der Aufgabenträger unnötig eingeschränkt; die Vergabeverfahren werden z.T. sehr aufwändig und sind kaum noch steuerbar. Zumindest bislang lässt das EU-Recht auch Direktvergaben zu. Direktvergaben sind ein genauso effizientes (oder ggf. sogar effizienteres) Verfahren wie Ausschreibungen und sollten wieder als ein Regelverfahren (unter anderen) gesetzlich etabliert werden.

Neben den Nachteilen bei den eigentlichen Verkehrsdienstvergaben führt der Ausschreibungszwang z.T. zu absurden Ergebnissen und Nachteilen für die Reisenden. Beispiele dafür sind:

- der Zwang, Vertriebsdienstleistungen für Nahverkehrsfahrkarten auszuschreiben, ohne dass vorgegeben werden darf, Fernverkehrsfahrkarten zu vertreiben;
- der Zwang, vor dem Abschluss eines Vertrages zwischen Aufgabenträger und DB Fernverkehr über die Anerkennung von Nahverkehrsfahrkarten in bestimmten Zügen erst eine europaweite Ausschreibung durchzuführen;
- der Zwang, vor dem Abschluss eines Vertrages zur Kofinanzierung einer Fernverkehrsleistung (z. B. Verlängerung einer IC-Linie), erst eine europaweite Ausschreibung durchzuführen.

Auch für solche Fälle sollte wieder die Möglichkeit einer Direktvergabe geschaffen werden, wie sie sich in den ersten Jahren nach der Regionalisierung bewährt hatte.

## 6. Qualitätsvorgaben im Regionalisierungsgesetz

Eine weitere Option ist, Qualitätsvorgaben, einschließlich sozialer Vorgaben, im Regionalisierungsgesetz zu verankern. Hierzu käme z.B. ein neuer Paragraph oder ein zweiter Absatz im § 4 („Gemeinwirtschaftliche Verkehrsleistungen“) Regionalisierungsgesetz in Betracht. Im Dialog mit Fahrgastverbänden könnten einige gemeinsame, auch verkehrliche Kriterien aufgestellt werden, die insbesondere die bundesweite Funktionsfähigkeit des SPNV betreffen. Aus unserer Sicht sind mindestens die folgenden Qualitätsvorgaben essenziell:

- Tariftreue
- Personalübergang bei Betreiberwechsel
- Sicherstellung von Ausbildung
- Vorgabe verbindlicher Personalkonzepte
- Regelmäßige Kontrollen der Vorgaben sowie Sanktionen bei Verstößen
- Sicherstellen durchgehender Verbindungen in andere Bundesländer; Abstimmung auf bundesweiten Fahrplan (D-Takt)
- Angebot durchgehender Fahrkarten
- Fahrgastrechte

Zu den verbindlich zu fordernden Personalkonzepten sollte insbesondere gehören, dass eine plausible und robuste Personalplanung mit dem Angebot vorgelegt wird, die auch Reserven zur vollständigen Abdeckung des Personalbedarfs inkl. Urlaubs- und durchschnittlicher Krankheitsquote enthält. Es sollte zu den Pflichtaufgaben der Aufgabenträger gehören, den Personalbedarf im Vorfeld der Ausschreibung zu simulieren und die Umsetzung zu überprüfen – im Vorfeld der Betriebsaufnahme und dann regelmäßig im laufenden Betrieb.



## 7. Personenbeförderungsgesetz (PBefG)

Nach wie vor besteht Unsicherheit, ob bzw. inwieweit soziale Vergabekriterien (Vorgaben) der Aufgabenträger im straßengebundenen ÖPNV auch bei eigenwirtschaftlichen Anträgen von Busunternehmen zu beachten sind. Der Bundesrat hatte dazu bereits im Februar 2017 einen Gesetzentwurf beschlossen, der aber von der damaligen Bundesregierung nicht übernommen wurde. Im Koalitionsvertrag von 2017 war vereinbart, eine solche Regelung umzusetzen. Dies scheiterte damals. Jetzt ist die Zeit dafür, einen neuen Anlauf zu starten. Wir verweisen auf die Stellungnahmen von EVG, ver.di, DGB und mobifair vom Dezember 2020 zur damaligen PBefG-Novelle, die auf der EVG-Homepage zu finden ist unter: [www.evg-online.org/meldungen/details/news/personenbefoerderungsgesetz-pbefg-vg-lehnt-entwurf-zur-novellierung-ab-8346/](http://www.evg-online.org/meldungen/details/news/personenbefoerderungsgesetz-pbefg-vg-lehnt-entwurf-zur-novellierung-ab-8346/)