

Bundestariftreuegesetz

Vom Bund in die Fläche

Lang und zäh war der Gesetzgebungsprozess, aber seit dem 1. Mai 2026 ist das Bundestariftreuegesetz (BTTG) in Kraft. Gerade rechtzeitig, um bei den vielen öffentlichen Investitionen zu greifen, die in den kommenden Jahren aus den Sondervermögen des Bundes getätigt werden. Das Gesetz verpflichtet im Kern die von ihm beauftragten Unternehmen, ihren Beschäftigten branchentypische Tariflöhne zu zahlen. Das lässt sich als Baustein einer Strategie zur Stärkung der Tarifbindung verstehen, zu der die Bundesregierung laut EU-Mindestlohnrichtlinie verpflichtet ist.

Was lässt das Gesetz erwarten? Eine Wirkung hat sich bereits vor seinem Inkrafttreten gezeigt, nämlich die Signalwirkung für mehrere Bundesländer, die noch nicht über ein eigenes Tariftreuegesetz verfügen. Mehrere von ihnen hatten dies bereits seit Jahren angekündigt; das Gerangel um das BTTG hatte die Gesetzgebungsprozesse auf Länderebene jedoch eingefroren. Nach Verabschiedung des BTTG im Februar 2026 sind nun in sechs Bundesländern (Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Brandenburg) die Pläne für eigene Tariftreuegesetze konkretisiert worden. Es zeichnet sich ab, dass künftig die große Mehrheit der Bundesländer die öffentlichen Aufträge von Ländern und Kommunen mit der Auflage vergeben werden, dass Tariflöhne gezahlt werden.

Was die Auswirkungen auf die Entlohnung betrifft, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Denkbar ist, dass nicht-tarifgebundene Bieter lediglich das geforderte Minimum tun: nämlich dem Teil ihrer Beschäftigten für die Dauer des öffentlichen Auftrags diejenigen tariflichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die per Tariftreuegesetz verlangt werden. Denn die Regelungen verlangen bislang nicht von Unternehmen, dass sie sich selbst an einen Tarifvertrag binden, der dauerhaft und für alle Beschäftigten gilt (originäre Tarifbindung). Das verhindert nicht zuletzt das Wettbewerbsrecht – welches auch ein Grund für die kompliziert anmutende und beschränkte Tariflohnpflicht ist.

Dennoch verbessert auch diese beschränkte Pflicht die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter, aber eben ohne Nachwirkung. Ob und unter welchen Bedingungen die Tariftreuegesetze helfen, die originäre Tarifbindung zu stärken, und so einen zweiten Ausstrahlungseffekt (im Sinne

einer breiteren und nachhaltigeren Wirkung als der Gesetzestext kodifiziert) zu erzielen, ist offen. Belastbare Befunde gibt es noch nicht (Jaehrling & Schulten, 2026).

Plausibilitätsgestützte Überlegungen sprechen dafür – zumindest unter bestimmten Bedingungen. Denn für bereits tarifgebundene Unternehmen sinkt der Anreiz zur Tariffucht. Verstärkt wird dies durch den Ausstrahlungseffekt. Denn wenn Tariftreue in Deutschland flächendeckend zur Norm(alität) wird, finden tarifgebundene Unternehmen genügend öffentliche Ausschreibungen, bei denen ihr tarifliches Lohnniveau kein Wettbewerbsnachteil ist. Und umgekehrt steigt für nicht-tarifgebundene Unternehmen der Anreiz, sich mit den neuen Gegebenheiten zu arrangieren – statt Ausschreibungen mit Tariftreueauflagen zu meiden.

Für eine häufig wiederholte Annahme, kleinere Unternehmen würden durch Tariftreuegesetze benachteiligt, mangelt es hingegen an Plausibilität. Denn Generalunternehmen, die typischerweise einen Teil ihres Auftrags an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) weiterreichen, müssen nun darauf achten, dass auch diese Tariflöhne zahlen, können den Preisdruck also nicht weiterreichen. Davon profitieren KMU, die bislang aufgrund dieses Preisdrucks das Nachsehen hatten.

Voraussetzung für die Wirkung der Regelungen ist, dass sie tatsächlich und zügig zur Normalität werden. Die vielen Ausnahmen und hohe Schwellenwerte sowohl im BTTG als auch in einer Reihe von Ländergesetzen schwächen die potenziellen Wirkungen ab. Nachbesserungen sind wünschenswert. Damit die hohen öffentlichen Ausgaben im Rahmen des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität zudem nicht nach altem Muster fließen, sondern Tariflöhne in die Fläche zu bringen, ist zudem eine zügige Umsetzung nötig. Das ist nicht trivial, da gerade für die Entwicklung transparenter, bürokratiearmer und dadurch auch wirksamer Prozeduren für die Vergabepaxis zu Beginn ein erheblicher verwaltungsseitiger Aufwand erforderlich ist (wie die Erfahrungen in Berlin, Bremen und dem Saarland zeigen). Bund und Länder sind also gut beraten, ausreichend administrative Ressourcen für die Verwaltungsumsetzung bereitzustellen und durch Zusammenarbeit Synergieeffekte zu nutzen. Andernfalls droht der durch das BTTG entstandene Schwung zu verpuffen.

Dr. Karen Jaehrling
Universität Duisburg-Essen

Literatur

Jaehrling, K. & Schulten, T. (2026). Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung. *IAQ-Standpunkt*, 2026-01. Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen.

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.