

Kurzstellungnahme des

Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP)

zum Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Berlin, den 25. Juli 2025

Der Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) nimmt Stellung zum gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) vorgelegten Referentenentwurf eines *Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes* (Tariftreuegesetz). Dabei konzentriert sich der GVP auf die Regelungen, die direkte Auswirkungen auf die Zeitarbeitsbranche haben würden und verweist ansonsten auf die Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), deren Mitglied er ist.

Als Arbeitgeberverband, dessen mit den acht Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes geschlossenes Tarifwerk eine Tarifabdeckung von rund 90 Prozent in der Zeitarbeitsbranche erreicht, begrüßt der GVP prinzipiell das Ziel der Bundesregierung, „*die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.*“ Den in Form des vorliegenden Referentenentwurfs gewählten Ansatz lehnt der GVP allerdings entschieden ab, denn die Regelungen des Entwurfs würden dazu führen, dass das Tarifwerk der Zeitarbeit gegenüber anderen (Branchen-)Tarifwerken diskriminiert und von ihnen ausgehebelt würde. Damit werden die genannten Gesetzesziele ausgerechnet in einer Branche mit einer der höchsten Tarifbindungen konterkariert.

Dass letztendlich die Exekutive entscheidet, welche Tarifverträge zur Anwendung kommen und welche nicht, widerspricht im Übrigen dem Prinzip der Tarifautonomie.

Im Einzelnen:

Zu § 4 Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

Absatz 1 Satz 2 schränkt die Anwendung der Tarifverträge der Zeitarbeit von vornherein massiv ein, denn die Regelung dieses Passus sorgt dafür, dass auch tarifgebundene Zeitarbeitsunternehmen, was bei einer Tarifabdeckung von rund 90 Prozent die überwiegende Mehrheit ist, ihre eigenen Tarifverträge in wesentlichen Punkten nicht anwenden dürfen. Tarifgebundene Personaldienstleister würden vielmehr durch die Regelung gezwungen, Tarifverträge anderer Branchen anzuwenden. Dies ist das Gegenteil von Schutz und Förderung originärer Tarifbindung, die die Verfasser des Entwurfs erreichen wollen. Wenn diese Ziele erreicht werden sollen, müsste stattdessen der Nachweis einer Bindung an ein einschlägiges Tarifwerk

ausreichen und die Rechtsverordnung des BMAS nur auf nichttarifgebundene Unternehmen erstreckt werden.

Das Tarifwerk der Zeitarbeitsbranche wird also erst gar nicht als Tarifbindung im Sinne des Tariftreugesetzes in Betracht gezogen und würde somit vom Gesetzgeber – erneut – zu einem Tarifvertrag zweiter Klasse gemacht. Dem scheint quasi a priori die Annahme zugrunde zu liegen, dass die von den Tarifpartnern der Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge schlechter sind als andere, insbesondere was die Bezahlung betrifft. Dass dies einer faktischen Überprüfung nicht stand hält, zeigt das gerade veröffentlichte Gutachten „Analysen zum Pay Gap in der Zeitarbeit auf der Grundlage der Verdiensterhebung 2023“ des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen (IAW).¹ Die Studienautoren zeigen, dass es keine Lohnlücke im Verdienst pro Arbeitsstunde zwischen Zeitarbeit und Nicht-Zeitarbeit gibt, wenn Unterschiede in individuellen Eigenschaften und Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses wie die Wochenarbeitszeit und die Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden. Die Bezahlung von Zeitarbeitskräften ist also nicht per se schlechter als die Bezahlung von Stammbeschäftigten.

Zu § 5 Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung

Dass der Antrag auf eine Rechtsverordnung durch das BMAS einseitig von einer [!] Gewerkschaft oder einer [!] Vereinigung von Arbeitgebern gestellt werden kann, sieht der GVP kritisch. Nicht umsonst legen das Tarifvertragsgesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz fest, dass entsprechende Anträge gemeinsam von beiden Tarifvertragsparteien getragen werden müssen, um Arbeitsbedingungen auf tarifungebundene Unternehmen zu erstrecken. Denn zur Tarifautonomie gehört auch, dass sich Unternehmen gegen die Anwendung von Tarifverträgen entscheiden können, so dass der Referentenentwurf auch hierbei seinen eigenen Zielen nicht gerecht wird. Der GVP schließt sich an dieser Stelle deshalb ausdrücklich den Ausführungen der BDA an.

Im Übrigen sei zum Schluss der Hinweis erlaubt, dass der Referentenentwurf für ein Tariftreugesetz in keiner Weise zu den Vorhaben der Regierung passt, die sich in ihrem Koalitionsvertrag den Abbau von Bürokratie auf die Fahnen geschrieben hat. Die im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen sind aber das Gegenteil von Abbau: Es sollen eine Clearingstelle sowie eine „Prüfstelle Bundestariftreue“ eingerichtet werden und den Unternehmen werden weitere umfangreiche Dokumentationspflichten aufgebürdet. Das passt überhaupt nicht in eine Zeit der wirtschaftlichen Stagnation, wie sie schon seit drei Jahren in Deutschland herrscht, in der das Gebot der Stunde die Entlastung von Unternehmen ist.

¹ Prof. Dr. Martin Biewen, Dr. Philipp Kugler, Alexa Weikinger: „Analysen zum Pay Gap in der Zeitarbeit auf der Grundlage der Verdiensterhebung 2023“, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung an der Universität Tübingen (IAW), Tübingen, 10. Juni 2025. https://www.iaw.edu/abgeschlossene_iaw-gutachten.html