Stellungnahme des Verbandes Deutscher Privatschulverbände e.V. zu den Referentenentwürfen für drei Rechtsverordnungen zur Umsetzung des Bundestariftreuegesetzes

Vorbemerkung

Das Bundestariftreuegesetz (BTTG) ist am 1. Mai 2026 in Kraft getreten. Die drei vorliegenden Verordnungsentwürfe legen keine Arbeitsbedingungen für die Bildungsbranche fest. Sie regeln vielmehr wesentliche Verfahren zur Umsetzung des BTTG: die Tätigkeit der Clearingstelle, die Durchführung von Kontrollen durch die Prüfstelle Bundestariftreue sowie das Verfahren der freiwilligen Zertifizierung.

Der VDP unterstützt das Ziel fairer und verlässlicher Arbeitsbedingungen bei öffentlichen Aufträgen. Für Bildungsträger, insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III, ist jedoch entscheidend, dass die neuen Verfahren rechtssicher, verhältnismäßig und mit möglichst geringem zusätzlichem Verwaltungsaufwand ausgestaltet werden.

Besonders zu berücksichtigen ist, dass Beschäftigte in der Bildungsbranche häufig parallel in mehreren Maßnahmen oder Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden. Daher muss eindeutig bestimmbar sein, für welche Tätigkeiten und Arbeitszeitanteile die aufgrund einer Tariftreueverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen gelten. Zusätzliche Dokumentationspflichten allein für Zwecke des BTTG sind auf das erforderliche Maß zu begrenzen. Bestehende Vergütungs- und Tarifstrukturen der Bildungsträger sollten berücksichtigt und unnötige Mehrfachbelastungen vermieden werden.

Mit dem BTTG können tarifvertraglich bestimmte Arbeitsbedingungen zu verbindlichen Kalkulations- und Ausführungsbedingungen für öffentliche Aufträge des Bundes werden, ohne dass hierfür eine Tarifbindung des Auftragnehmers vorausgesetzt wird. Für die personalintensive Bildungsbranche ist deshalb entscheidend, dass die daraus entstehenden Personalkosten bei der Kalkulation und Vergütung öffentlicher Aufträge angemessen berücksichtigt werden.

Die Bedeutung einer verlässlichen Refinanzierung zeigt sich auch in anderen Bereichen öffentlich finanzierter Leistungen. Das vom Deutschen Bundestag im Juli 2026 beschlossene GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz sieht für den Krankenhausbereich Begrenzungen der Vergütungsanstiege vor. Für tarifgebundene Leistungserbringer unter anderem der häuslichen Krankenpflege, außerklinischen Intensivpflege sowie der medizinischen Rehabilitation und Vorsorge sollen Tarifsteigerungen oberhalb der maßgeblichen Obergrenze künftig nur zur Hälfte refinanziert werden. Auch im Sozialwesen zeigt sich am Beispiel der Betreuungsvereine, dass tarifbedingte Personalkostensteigerungen nicht immer zeitgleich in der gesetzlichen Vergütung abgebildet werden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege weist für die seit 1. Januar 2026 geltende Betreuervergütung darauf hin, dass Tarifsteigerungen des Jahres 2025 darin noch nicht berücksichtigt sind. Diese Entwicklungen verdeutlichen das Risiko, das entsteht, wenn tariflich bedingte Personalkosten und ihre Refinanzierung auseinanderfallen. Der Träger muss damit Kosten tragen, die ihm

durch eine staatlich geforderte Voraussetzung entstehen, ohne diese über die öffentliche Finanzierung vollständig erwirtschaften zu können.

Aus Sicht des VDP muss daher bei der weiteren Umsetzung des BTTG sichergestellt werden, dass verbindlich vorgegebene Arbeitsbedingungen auch in den Finanzierungs- und Vergabebedingungen sachgerecht berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für personalintensive Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III. Tariftreue darf nicht zur Zugangsvoraussetzung zum Markt werden, während ihre finanziellen Folgen beim freien Träger verbleiben.

Die Stellungnahme konzentriert sich auf diejenigen Regelungen der drei Verordnungsentwürfe, bei denen aus Sicht der Bildungsträger Klarstellungs- oder Anpassungsbedarf besteht.

Verordnung über die Clearingstelle nach dem Bundestariftreuegesetz (Bundestariftreuegesetz-Clearingstellen-Verordnung – BTTGClearingstellenV)

Die Clearingstelle hat im Verfahren zum Erlass von Tariftreueverordnungen eine beratende Funktion. Auf Verlangen eines Stellungnahmeberechtigten gibt sie eine Empfehlung dazu ab, ob und mit welchem Inhalt eine Tariftreueverordnung erlassen werden soll. Liegen mehrere Anträge mit sich überschneidenden Geltungsbereichen vor, kann sie insbesondere Empfehlungen zur Abgrenzung der Tarifverträge abgeben.

Für Bildungsträger ist dieses Verfahren von erheblicher praktischer Bedeutung. Die Festlegung und Abgrenzung der einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen kann sich unmittelbar auf die Personalkosten und damit auf die Kalkulation öffentlicher Aufträge auswirken.

Der VDP begrüßt daher, dass für die Tätigkeit der Clearingstelle ein geregeltes Verfahren geschaffen wird. Aus Sicht der Bildungsträger besteht jedoch insbesondere bei der Beteiligung der betroffenen Branchen sowie bei der Transparenz des Verfahrens Ergänzungsbedarf.

Zu § 2 BTTGClearingstellenV – Berufung der Mitglieder der Clearingstelle

Die Clearingstelle wird ausschließlich mit Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt. Eine unmittelbare Repräsentanz derjenigen Branche, die von einer konkreten Tariftreueverordnung betroffen ist, ist damit nicht zwingend gewährleistet.

Dies ist insbesondere deshalb relevant, weil die Empfehlungen der Clearingstelle erhebliche Auswirkungen auf die Anwendung einer Tariftreueverordnung in einer bestimmten Branche haben können. Neben der Auswahl der zugrunde zu legenden Arbeitsbedingungen kann insbesondere die Abgrenzung zwischen verschiedenen Tarifverträgen für die betroffenen Unternehmen von erheblicher praktischer und wirtschaftlicher Bedeutung sein.

Der VDP hält es deshalb für erforderlich, die spezifischen Strukturen der jeweils betroffenen Branche angemessen in das Verfahren einzubeziehen. Bei branchenbezogenen Tariftreueverordnungen sollte den betroffenen Branchenverbänden eine verbindliche Möglichkeit zur Stellungnahme gegenüber der Clearingstelle eingeräumt werden.

Damit könnten insbesondere branchenspezifische Beschäftigungs- und Vergütungsstrukturen sowie die besonderen Refinanzierungsbedingungen öffentlich finanzierter Leistungen in die Beratung einbezogen werden. Für Bildungsträger betrifft dies insbesondere die Besonderheiten der Vergabe und Finanzierung von Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III.

Eine solche Beteiligung erscheint umso wichtiger, als die Mitglieder der Clearingstelle nach dem Verordnungsentwurf anhand der Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisation für die Vertretung der Arbeitgeber- beziehungsweise Arbeitnehmerinteressen im gesamten Bundesgebiet ausgewählt werden. Branchenspezifische Kenntnisse sind damit nicht zwingend sichergestellt.

Der VDP regt daher an, in § 2 BTTGClearingstellenV oder ergänzend in § 5 BTTGClearingstellenV ausdrücklich vorzusehen, dass betroffene Branchenverbände bei der Beratung über eine ihre Branche betreffende Tariftreueverordnung angehört werden können und ihre fachliche Expertise in das Verfahren einbringen können.

Zu § 5 BTTGClearingstellenV – Empfehlung der Clearingstelle; Verfahren

Zu § 5 Absatz 3 BTTGClearingstellenV – Frist für die Beschlussfassung

Nach dem Entwurf setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Clearingstelle für ihre Empfehlung eine angemessene Frist, die mindestens drei Wochen betragen soll.

Aus Sicht des VDP sollte das Verfahren einerseits ausreichend Zeit für eine sachgerechte Prüfung lassen, andererseits aber nicht zu vermeidbaren Verzögerungen beim Erlass einer Tariftreueverordnung führen. Da die Länge der Frist im Einzelfall vom Bundesministerium bestimmt wird und keine Obergrenze vorgesehen ist, sollte klargestellt werden, dass sich die Frist am Umfang und an der Komplexität des jeweiligen Verfahrens orientiert und das Verfahren ohne vermeidbare Verzögerungen durchgeführt werden soll.

Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die Entscheidung über die einschlägigen Arbeitsbedingungen Auswirkungen auf laufende oder bevorstehende Vergabeverfahren und damit auf die Kalkulationsgrundlagen der betroffenen Unternehmen hat.

Zu § 5 Absatz 4 BTTGClearingstellenV – Nichtöffentlichkeit der Beratung und Beschlussfassung

Der Entwurf sieht vor, dass Beratung und Beschlussfassung der Clearingstelle nicht öffentlich stattfinden. Dies ist für die interne Beratung grundsätzlich nachvollziehbar.

Die Nichtöffentlichkeit der Beratung darf jedoch nicht dazu führen, dass die für eine Empfehlung maßgeblichen fachlichen Erwägungen für die betroffenen Branchen nicht nachvollziehbar sind. Dies gilt insbesondere, wenn unterschiedliche Tarifverträge oder Geltungsbereiche voneinander abgegrenzt werden müssen.

Der VDP hält es daher für erforderlich, zwischen der Vertraulichkeit der internen Beratung und der Transparenz des Ergebnisses zu unterscheiden. Die Beratung selbst kann nichtöffentlich erfolgen; die Empfehlung und ihre wesentlichen tragenden Erwägungen sollten dagegen transparent gemacht werden.

Zu § 5 Absatz 5 BTTGClearingstellenV – Mehrere Empfehlungen

Nach dem Entwurf kann die Clearingstelle mehrere Empfehlungen abgeben, wenn kein Mehrheitsbeschluss zustande kommt.

Für die betroffenen Unternehmen muss in einem solchen Fall jedoch nachvollziehbar sein, welche unterschiedlichen Auffassungen innerhalb der Clearingstelle bestehen und worauf diese beruhen. Werden mehrere Empfehlungen abgegeben, sollten daher die jeweiligen wesentlichen Erwägungen dargestellt werden.

Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn unterschiedliche Auffassungen zur Abgrenzung mehrerer Tarifverträge bestehen. Gerade für Bildungsträger muss möglichst frühzeitig erkennbar sein, welche tariflichen Vorgaben für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen und welche Auswirkungen dies auf die Kalkulation öffentlicher Aufträge haben kann.

Zu § 5 Absatz 6 BTTGClearingstellenV – Veröffentlichung der Empfehlung

Nach dem Verordnungsentwurf kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Empfehlung der Clearingstelle veröffentlichen.

Der VDP spricht sich für eine grundsätzlich verpflichtende Veröffentlichung der Empfehlungen einschließlich ihrer wesentlichen tragenden Erwägungen aus. Gerade wenn eine Empfehlung in den Erlass oder die inhaltliche Ausgestaltung einer Tariftreueverordnung einfließt, müssen die zugrunde liegenden Erwägungen für die betroffenen Unternehmen transparent und nachvollziehbar sein.

Dies gilt in besonderem Maße für Empfehlungen zur Abgrenzung verschiedener Tarifverträge. Die Unternehmen müssen erkennen können, nach welchen Kriterien bestimmte Tätigkeiten oder Leistungsbereiche einem Tarifvertrag beziehungsweise einer Tariftreueverordnung zugeordnet werden.

Der VDP regt daher an, § 5 Absatz 6 BTTGClearingstellenV dahingehend zu ändern, dass Empfehlungen der Clearingstelle einschließlich ihrer wesentlichen tragenden Erwägungen grundsätzlich veröffentlicht werden.

Zu § 5 Absatz 7 BTTGClearingstellenV – Fortführung des Verfahrens ohne Beschluss

Es ist sachgerecht, dass das Verordnungsverfahren fortgeführt werden kann, wenn die Clearingstelle innerhalb der gesetzten Frist keine Empfehlung beschließt. Die Clearingstelle sollte nicht die Möglichkeit haben, ein Verordnungsverfahren durch ausbleibende Beschlussfassung auf unbestimmte Zeit zu verzögern.

Im Zusammenspiel mit Absatz 3 sollte jedoch sichergestellt werden, dass die Clearingstelle zuvor eine angemessene und anhand der Komplexität des jeweiligen Verfahrens bemessene Frist erhalten hat.

Zusammenfassung

Aus Sicht des VDP sollte die Clearingstellen-Verordnung insbesondere in zwei Punkten nachgeschärft werden:

- Die Besonderheiten der jeweils betroffenen Branche müssen angemessen in das Verfahren einbezogen werden. Gerade bei spezialisierten und öffentlich finanzierten Dienstleistungen können allgemeine tarifliche Abgrenzungen erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigungsbedingungen, Personalkosten und die Kalkulation öffentlicher Aufträge haben. Betroffenen Branchenverbänden sollte deshalb eine verbindliche Möglichkeit eingeräumt werden, ihre fachliche Expertise in das Verfahren der Clearingstelle einzubringen.
- Das Verfahren ist transparenter auszugestalten. Die Nichtöffentlichkeit der internen Beratungen ist von der Transparenz ihrer Ergebnisse zu unterscheiden. Empfehlungen der Clearingstelle sollten einschließlich ihrer wesentlichen tragenden Erwägungen grundsätzlich veröffentlicht werden. Dies gilt insbesondere bei unterschiedlichen Empfehlungen oder bei der Abgrenzung mehrerer Tarifverträge.

Für Bildungsträger ist eine nachvollziehbare und rechtssichere Zuordnung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen eine wesentliche Voraussetzung für eine verlässliche Kalkulation und Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren. Die Clearingstelle sollte deshalb dazu beitragen, frühzeitig Klarheit über die Anwendung und Abgrenzung der jeweiligen tariflichen Vorgaben zu schaffen.

Verordnung über die Kontrollen nach dem Bundestariftreuegesetz durch die Prüfstelle Bundestariftreue (Bundestariftreuegesetz-Prüfstellen-Verordnung – BTTGPrüfV)

Die Verordnung regelt die Durchführung der Kontrollen durch die Prüfstelle Bundestariftreue. Sie bestimmt insbesondere, welche Kontrollrechte vertraglich zu vereinbaren sind, welche Unterlagen die

Prüfstelle anfordern kann, wie Kontrollen durchgeführt werden und welche Folgen festgestellte Verstöße haben können.

Für Bildungsträger ist die Ausgestaltung dieser Kontrollen von erheblicher praktischer Bedeutung. Beschäftigte werden häufig nicht ausschließlich für einen einzelnen Auftrag eingesetzt, sondern arbeiten maßnahmen- und teilweise auftraggeberübergreifend. Gleichzeitig verfügen Bildungsträger bereits über umfangreiche Personal-, Entgelt- und Arbeitszeitdokumentationen.

Aus Sicht des VDP muss deshalb sichergestellt werden, dass Kontrollen zielgerichtet, verhältnismäßig und auf den konkreten Prüfungsanlass bezogen erfolgen. Zusätzliche Nachweis- und Dokumentationspflichten sollten auf das für die Kontrolle tatsächlich erforderliche Maß begrenzt und Doppelprüfungen möglichst vermieden werden.

Zu § 2 BTTGPrüfV – Vertragliche Kontrollrechte

§ 2 BTTGPrüfV verpflichtet Auftragnehmer, die Kontrollrechte der Prüfstelle vertraglich zu akzeptieren und entsprechende Verpflichtungen auch gegenüber Nachunternehmern und Verleihern weiterzugeben.

Für Bildungsträger ist insbesondere wichtig, dass diese Kontroll- und Nachweispflichten entlang der gesamten Auftragskette eindeutig und einheitlich ausgestaltet werden. Auftragnehmer müssen bereits bei Vertragsschluss erkennen können, welche Unterlagen sie selbst und gegebenenfalls eingesetzte Nachunternehmer vorzuhalten haben.

Der VDP hält es daher für erforderlich, die vertraglichen Kontrollrechte möglichst standardisiert auszugestalten. Unterschiedliche Anforderungen einzelner Bundesauftraggeber sollten vermieden werden. Dies würde sowohl die Rechtssicherheit als auch die praktische Umsetzung für Auftragnehmer und Nachunternehmer erleichtern.

Zu § 3 BTTGPrüfV – Durchführung der Kontrollen

Zu § 3 Absatz 1 BTTGPrüfV – Anlass und Umfang einer Kontrolle

Besonders kritisch ist der in der Begründung beschriebene mögliche Umfang einer Kontrolle. Danach kann ein Anhaltspunkt für einen Verstoß dazu führen, dass nicht nur der konkret betroffene Auftrag oder Zeitraum, sondern sämtliche Aufträge des Unternehmens sowie weitere beteiligte Unternehmen kontrolliert werden.

Aus Sicht des VDP muss der Umfang einer Prüfung in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Prüfungsanlass stehen. Ein konkreter Hinweis zu einem einzelnen Auftrag sollte nicht ohne weitere tatsächliche Anhaltspunkte zu einer umfassenden Prüfung anderer Aufträge, Zeiträume oder Unternehmensbereiche führen.

Der VDP regt daher an, die Verordnung dahingehend zu präzisieren, dass eine Ausweitung der Kontrolle auf weitere Aufträge, Zeiträume oder beteiligte Unternehmen grundsätzlich weitere tatsächliche Anhaltspunkte voraussetzt. Umfang und Gegenstand der Kontrolle sollten in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Prüfungsanlass stehen.

Dies ist insbesondere für Bildungsträger von Bedeutung, die parallel eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen und öffentlicher Aufträge durchführen. Ein einzelner Prüfungsanlass darf nicht automatisch einen unverhältnismäßigen Prüfungs- und Verwaltungsaufwand für das gesamte Unternehmen auslösen.

Zu § 3 Absatz 2 BTTGPrüfV – Umfang der vorzulegenden Unterlagen

Die Prüfstelle kann neben den nach dem BTTG vorgesehenen Dokumentationen insbesondere Entgeltabrechnungen und Arbeitszeitnachweise sowie weitere geeignete Nachweise anfordern.

Gerade bei Bildungsträgern werden Beschäftigte häufig nur anteilig oder maßnahmenübergreifend für einen bestimmten Auftrag eingesetzt. Die Anforderung vollständiger Entgelt- und Arbeitszeitunterlagen kann deshalb auch Daten betreffen, die für den konkret geprüften Auftrag nicht erforderlich sind.

Die Anforderung von Entgelt- und Arbeitszeitunterlagen sollte daher auf die für den konkret geprüften Auftrag erforderlichen Informationen beschränkt werden. Bei Beschäftigten, die nur teilweise oder maßnahmenübergreifend für den betreffenden Auftrag tätig sind, sollten auftragsbezogene Auszüge oder entsprechend geschwärzte Unterlagen als Nachweis ausreichen.
Zugleich bedarf es klarer und praxistauglicher Kriterien für die Zuordnung von Arbeitszeiten. Dies betrifft insbesondere Vor- und Nachbereitung, Dokumentation, Teamsitzungen, Vertretungszeiten und sonstige Tätigkeiten, die nicht eindeutig nur einer einzelnen Maßnahme zugeordnet werden können. Zusätzliche, insbesondere minutengenaue Parallelaufzeichnungen allein für Zwecke des BTTG sollten vermieden werden.

Zu § 3 Absatz 2 BTTGPrüfV – Vorlagefrist

Der Entwurf sieht für die Bereitstellung der angeforderten Unterlagen eine Frist von mindestens 14 Tagen vor.

Diese Mindestfrist kann bei umfangreichen Prüfungen zu kurz sein. Bildungsträger müssen gegebenenfalls Unterlagen aus Personalverwaltung, Entgeltabrechnung, Arbeitszeiterfassung und Projektverwaltung zusammenführen und auf den konkret geprüften Auftrag beziehen.

Bei umfangreichen Prüfungen sollte deshalb in begründeten Fällen eine angemessene Verlängerung der Vorlagefrist möglich sein. Dies gilt insbesondere, wenn die angeforderten Nachweise aus verschiedenen Verwaltungsbereichen zusammengeführt und aufbereitet werden müssen.

Zu § 3 BTTGPrüfV – Vermeidung von Doppelprüfungen

Bildungsträger im Bereich des SGB II und SGB III unterliegen bereits umfangreichen Prüf-, Nachweis- und Qualitätssicherungsanforderungen der jeweiligen Auftraggeber.

Der VDP hält es deshalb für erforderlich, bestehende Nachweise und bereits vorhandene Daten soweit wie möglich für die Kontrolle nach dem BTTG nutzbar zu machen. Unternehmen sollten identische Informationen nicht mehrfach gegenüber verschiedenen öffentlichen Stellen vorlegen müssen.

Soweit bereits geeignete und aktuelle Nachweise bei einem Bundesauftraggeber vorliegen, sollten diese grundsätzlich für die Prüfung nach dem BTTG genutzt werden können. Zusätzliche Anforderungen sollten sich auf diejenigen Informationen beschränken, die für die konkrete BTTG-Prüfung darüber hinaus erforderlich sind.

Zu § 5 BTTGPrüfV – Handlungsempfehlung

Die Prüfstelle kann dem Bundesauftraggeber bei festgestellten Verstößen unterschiedliche Maßnahmen empfehlen. Diese reichen von der Aufforderung zur Herstellung tarifgerechter Bedingungen über Vertragsstrafen bis zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Auftragsverhältnisses.

Angesichts dieser erheblichen Folgen begrüßt der VDP, dass bei der Auswahl der Handlungsempfehlung insbesondere Anzahl, Schwere und Dauer der Verstöße sowie der Grad des Verschuldens berücksichtigt werden sollen.

Aus Sicht des VDP sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei der Auswahl der Handlungsempfehlung ausdrücklich hervorgehoben werden. Dabei ist insbesondere der gesetzlichen Vorgabe Rechnung zu tragen, dass eine Feststellung nach § 13 BTTG einen Verstoß in erheblichem Maße voraussetzt.

Art und Schwere der empfohlenen Maßnahme müssen in einem angemessenen Verhältnis zum festgestellten Verstoß stehen. Schwerwiegende Maßnahmen wie Vertragsstrafen oder die Empfehlung einer außerordentlichen Kündigung sollten nur bei entsprechend erheblichen Verstößen in Betracht kommen. Dabei sollte auch berücksichtigt werden, ob ein Unternehmen einen festgestellten Fehler unverzüglich korrigiert und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Verstöße ergriffen hat.

Zu § 8 BTTGPrüfV – Information über einzuhaltende Arbeitsbedingungen

Die Einrichtung einer zentralen Informationsmöglichkeit zu den verbindlichen Arbeitsbedingungen ist grundsätzlich zu begrüßen.

Für Unternehmen muss jedoch bereits vor Angebotsabgabe eindeutig und verlässlich erkennbar sein, welche Tariftreuevorgaben auf die konkret ausgeschriebenen Tätigkeiten Anwendung finden. Dies ist

insbesondere bei gemischten Leistungsbildern und maßnahmenübergreifend eingesetzten Beschäftigten von Bedeutung.

Die Vergabeunterlagen sollten deshalb eindeutig ausweisen, welche Tariftreuevorgaben auf die jeweils ausgeschriebenen Tätigkeiten Anwendung finden. Gerade bei gemischten Leistungsbildern ist eine klare Zuordnung erforderlich. Dies gilt insbesondere für Arbeitsmarktdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III, bei denen die Personalkosten einen wesentlichen Bestandteil der Angebotskalkulation bilden. Die für die jeweilige Leistung maßgeblichen Tariftreuevorgaben müssen deshalb bereits aus den Vergabeunterlagen so eindeutig hervorgehen, dass Bildungsträger die einzuhaltenden Arbeitsbedingungen rechtssicher bestimmen und bei der Preisbildung vollständig berücksichtigen können.

Die Informationsangebote der Prüfstelle können eine solche eindeutige Zuordnung unterstützen, sollten sie aber nicht ersetzen. Für die Kalkulation eines konkreten Vergabeverfahrens muss der Bieter erkennen können, von welchen verbindlichen Arbeitsbedingungen der Auftraggeber ausgeht.

Zu § 9 BTTGPrüfV – Aufbewahrung und Datenschutz

Im Rahmen der Kontrollen können besonders sensible Entgelt-, Arbeitszeit- und Personaldaten verarbeitet werden.

Der VDP hält es deshalb für erforderlich, den Grundsatz der Datenminimierung konsequent umzusetzen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten sollte auf diejenigen Informationen beschränkt werden, die für die konkrete Kontrolle erforderlich sind.

Daten von Beschäftigten, die von dem geprüften Auftrag nicht betroffen sind, sollten grundsätzlich nicht erhoben werden. Soweit Unterlagen auch Informationen über andere Beschäftigte oder andere Aufträge enthalten, sollten auftragsbezogene Auszüge oder Schwärzungen zulässig sein. Für die elektronische Übermittlung sensibler Unterlagen sollten sichere und standardisierte Übermittlungsverfahren vorgesehen werden.

Die vorgesehene Löschung der im Rahmen einer erfolglosen Kontrolle erhobenen Unterlagen spätestens sechs Monate nach Abschluss der Kontrolle ist grundsätzlich zu begrüßen. Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass Daten nicht länger gespeichert werden, als dies für den jeweiligen Prüfzweck tatsächlich erforderlich ist.

Zu § 11 BTTGPrüfV – Jahresbericht

Der vorgesehene Jahresbericht soll unter anderem Angaben zu kontrollierten Aufträgen, betroffenen Bundesauftraggebern und Unternehmen, Ergebnissen der Kontrollen sowie ausgesprochenen Handlungsempfehlungen enthalten.

Aus Sicht des VDP muss sichergestellt werden, dass eine Veröffentlichung oder sonstige öffentliche Verwendung des Jahresberichts keine Identifizierung einzelner Unternehmen ermöglicht.

Der Jahresbericht sollte daher ausschließlich in einer Form veröffentlicht werden, die keine Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulässt. Dies gilt insbesondere für noch nicht abschließend geklärte oder geringfügige Sachverhalte. Unbeabsichtigte Reputationsnachteile für betroffene Unternehmen müssen vermieden werden.

Zusammenfassung

Aus Sicht des VDP muss die Prüfstellen-Verordnung vor allem eine verhältnismäßige und praxistaugliche Durchführung der Kontrollen gewährleisten.

- Kontrollen sollten grundsätzlich auf den konkreten Prüfungsanlass bezogen bleiben. Eine Ausweitung auf weitere Aufträge, Zeiträume oder Unternehmensbereiche sollte grundsätzlich weitere tatsächliche Anhaltspunkte voraussetzen.
- Die Anforderung von Entgelt-, Arbeitszeit- und Personaldaten muss sich auf die für den konkret geprüften Auftrag erforderlichen Informationen beschränken. Für maßnahmenübergreifend eingesetzte Beschäftigte sind klare und praktikable Zuordnungsregeln erforderlich. Unnötige zusätzliche Dokumentationspflichten und Doppelprüfungen sollten vermieden werden.
- Bei umfangreichen Prüfungen muss eine angemessene Verlängerung der Vorlagefrist möglich sein. Bestehende Nachweise und bei öffentlichen Auftraggebern bereits vorhandene Informationen sollten soweit wie möglich genutzt werden.
- Zugleich muss für Bildungsträger bereits im Vergabeverfahren eindeutig erkennbar sein, welche Tariftreuevorgaben für die ausgeschriebenen Tätigkeiten gelten. Nur so können die daraus resultierenden Personalkosten rechtssicher in die Angebotskalkulation einbezogen werden.
- Insgesamt sollte die Kontrollpraxis so ausgestaltet werden, dass die wirksame Durchsetzung des Bundestariftreuegesetzes mit möglichst geringem zusätzlichem Verwaltungsaufwand für die betroffenen Unternehmen verbunden ist.

Verordnung zum Verfahren der Zertifizierung der Tariftreue (Tariftreue-Zertifizierungsverfahrensverordnung – BTTGZertV)

Die Verordnung regelt das Verfahren zur freiwilligen Zertifizierung der Tariftreue. Mit einem entsprechenden Zertifikat können Arbeitgeber von den Nachweispflichten nach § 9 BTTG entlastet werden. Beim Einsatz zertifizierter Nachunternehmer oder Verleiher kann das Zertifikat darüber hinaus zu einer Haftungserleichterung nach § 12 BTTG führen.

Für Bildungsträger kann die Zertifizierung daher grundsätzlich eine sinnvolle Möglichkeit darstellen, den administrativen Aufwand bei der Teilnahme an öffentlichen Vergabeverfahren zu reduzieren.

Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass das Zertifizierungsverfahren selbst einfach, kostentransparent und praxistauglich ausgestaltet wird.

Dies gilt insbesondere für nicht tarifgebundene Bildungsträger. Diese müssen für eine Zertifizierung anhand geeigneter Unterlagen nachweisen, dass sie ihren Beschäftigten mindestens die aufgrund einer Tariftreueverordnung verbindlichen Arbeitsbedingungen gewähren. Gerade bei maßnahmenübergreifend eingesetzten Beschäftigten kann dies mit erheblichem Dokumentationsaufwand verbunden sein.

Aus Sicht des VDP muss deshalb gewährleistet werden, dass der Aufwand des Zertifizierungsverfahrens in einem angemessenen Verhältnis zu seiner tatsächlichen Entlastungswirkung steht.

Entlastungswirkung des Zertifikats

Der praktische Nutzen der freiwilligen Zertifizierung hängt wesentlich davon ab, ob sie tatsächlich zu einer Verringerung der Nachweis- und Verwaltungsbelastung führt.

Zwar entfällt mit einem geeigneten Zertifikat die Nachweispflicht nach § 9 BTTG. Das Kontrollrecht der Prüfstelle Bundestariftreue bleibt jedoch auch gegenüber zertifizierten Unternehmen bestehen. Aus Sicht des VDP muss deshalb verhindert werden, dass bereits im Zertifizierungsverfahren umfassend geprüfte Unterlagen anschließend ohne konkreten Anlass erneut in einem Prüfverfahren verlangt werden.

Mit der Zertifizierung muss eine spürbare administrative Entlastung verbunden sein. Bereits im Zertifizierungsverfahren geprüfte Nachweise sollten daher auch nicht während der Gültigkeitsdauer des Zertifikats grundsätzlich erneut angefordert werden, sofern keine konkreten Anhaltspunkte für relevante Änderungen oder Verstöße bestehen.

Andernfalls bestünde die Gefahr, dass Unternehmen zunächst ein aufwendiges und kostenpflichtiges Zertifizierungsverfahren durchführen und anschließend dennoch weitgehend dieselben Nachweise erneut vorlegen müssen. Dies würde den praktischen Nutzen der freiwilligen Zertifizierung erheblich reduzieren.

Kosten des Zertifizierungsverfahrens

Die Zertifizierung ist für die Unternehmen mit zusätzlichen Kosten verbunden. Gerade für kleine und mittlere Bildungsträger ist daher von Bedeutung, dass die Höhe der Entgelte vorhersehbar und angemessen ausgestaltet wird.

Der VDP spricht sich für transparente, angemessene und möglichst einheitliche Entgelte der Zertifizierungsstellen aus. Die Kosten des Zertifizierungsverfahrens müssen in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Entlastungswirkung stehen und dürfen insbesondere kleine und mittlere Bildungsträger nicht unverhältnismäßig belasten.

Die jeweils anfallenden Entgelte sollten bereits vor Antragstellung transparent ausgewiesen werden. Dies gilt auch für mögliche zusätzliche Kosten bei Nachforderungen, Änderungen oder Folgezertifizierungen.

Zu § 2 BTTGZertV – Antrag und Verfahren

Der Verordnungsentwurf sieht für die Bearbeitung unvollständiger Anträge kurze Fristen vor. Die Zertifizierungsstelle fordert fehlende Unterlagen innerhalb von fünf Arbeitstagen nach; dem Arbeitgeber stehen anschließend grundsätzlich zehn Arbeitstage zur Ergänzung zur Verfügung.

Für Bildungsträger kann die Zusammenstellung der erforderlichen Nachweise insbesondere dann aufwendig sein, wenn Unterlagen aus Personalverwaltung, Entgeltabrechnung und Arbeitszeiterfassung zusammengeführt werden müssen.

Der VDP regt daher an, in begründeten Fällen eine angemessene Verlängerung der Frist zur Nachreichung von Unterlagen zu ermöglichen. Dies sollte insbesondere gelten, wenn umfangreiche Nachweise aus verschiedenen Verwaltungsbereichen zusammengeführt oder für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche aufbereitet werden müssen.

Zugleich sollte das Antragsverfahren möglichst vollständig digital und standardisiert ausgestaltet werden. Einheitliche Antragsformulare und Nachweisanforderungen würden den Aufwand sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Zertifizierungsstellen reduzieren.

Zu § 5 BTTGZertV – Zertifizierung aufgrund der tatsächlich gewährten Arbeitsbedingungen

Besondere praktische Bedeutung hat § 5 BTTGZertV für Arbeitgeber, die ihre Zertifizierung nicht auf eine Tarifbindung oder die Anwendung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen stützen können. Voraussetzung der Zertifizierung ist in diesen Fällen, dass sie ihren Beschäftigten mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren, die in der jeweils einschlägigen Tariftreueverordnung nach § 5 BTTG festgesetzt sind.

Für Bildungsträger ist dabei zunächst entscheidend, ob und für welche ihrer Tätigkeiten eine Tariftreueverordnung überhaupt einschlägig ist. Dies bedarf insbesondere bei unterschiedlichen oder maßnahmenübergreifenden Tätigkeiten einer eindeutigen Abgrenzung. Besteht für eine Tätigkeit keine einschlägige Tariftreueverordnung, können insoweit auch keine durch eine solche Verordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen Gegenstand der Zertifizierung sein.

Die Zertifizierungsstelle legt die einzuhaltenden Arbeitsbedingungen nicht selbst fest. Sie prüft vielmehr, ob die durch eine einschlägige Tariftreueverordnung verbindlich bestimmten Arbeitsbedingungen tatsächlich gewährt werden.

Hierfür kann die Zertifizierungsstelle insbesondere Nachweise zur Branchenzugehörigkeit sowie zu den ausgeübten Tätigkeiten und deren geschätztem Anteil an der Gesamtarbeitszeit verlangen. Je nach zu

prüfender Arbeitsbedingung können weitere Nachweise zu Entgelt, Arbeitsvertrag oder Arbeitszeit erforderlich sein.

Der VDP spricht sich dafür aus, die Nachweisanforderungen auf das erforderliche Maß zu begrenzen und vorhandene betriebliche Unterlagen möglichst umfassend anzuerkennen. Insbesondere sollte nicht regelmäßig die Vorlage vollständiger Arbeitsverträge, Entgeltabrechnungen oder Arbeitszeitdokumentationen sämtlicher Beschäftigter erforderlich sein, wenn die Einhaltung der in der einschlägigen Tariftreueverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen durch geeignete repräsentative oder zusammengefasste Nachweise belegt werden kann.

Soweit personenbezogene Unterlagen vorgelegt werden müssen, sollten Schwärzungen nicht erforderlicher personenbezogener Angaben sowie geeignete anonymisierte oder pseudonymisierte Nachweise zulässig sein.

Dreimonatiger Betrachtungszeitraum: Der Entwurf stellt für die Zertifizierung grundsätzlich auf die während der vorangegangenen drei Monate gewährten Arbeitsbedingungen ab. Dies wirft praktische Fragen bei Neueinstellungen, neu aufgenommenen Tätigkeiten und neu gegründeten Unternehmen beziehungsweise Unternehmensbereichen auf. In diesen Fällen kann ein dreimonatiger Nachweiszeitraum naturgemäß noch nicht vorliegen.

Der VDP regt daher eine ausdrückliche Klarstellung an, wie Neueinstellungen und neu aufgenommene Tätigkeiten zu behandeln sind, wenn noch kein dreimonatiger Nachweiszeitraum zur Verfügung steht. In diesen Fällen sollten andere geeignete Nachweise über die vereinbarten und tatsächlich vorgesehenen Arbeitsbedingungen anerkannt werden.

Zu § 6 BTTGZertV – Entscheidung und Geltungsdauer des Zertifikats

Der Entwurf sieht vor, dass die Zertifizierungsstelle grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach vollständiger Vorlage der erforderlichen Unterlagen und Zahlung des Entgelts entscheidet. Das Zertifikat ist zwölf Monate gültig.

Eine zeitlich begrenzte Gültigkeit ist grundsätzlich nachvollziehbar. Eine vollständige Wiederholung des Zertifizierungsverfahrens in jährlichem Abstand würde jedoch insbesondere bei unveränderten betrieblichen Verhältnissen zu erheblichem wiederkehrendem Verwaltungsaufwand führen.

Für Folgezertifizierungen sollte deshalb ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen werden, sofern sich die maßgeblichen Arbeitsbedingungen und betrieblichen Verhältnisse seit der letzten Zertifizierung nicht wesentlich geändert haben. In diesen Fällen sollte eine Erklärung über die unveränderten Verhältnisse zusammen mit den erforderlichen aktualisierten Nachweisen ausreichen.

Eine erneute vollständige Prüfung sämtlicher bereits im vorangegangenen Zertifizierungsverfahren geprüfter Unterlagen sollte nur erforderlich sein, wenn konkrete Anhaltspunkte für relevante Änderungen bestehen.

Zusammenfassung

Die freiwillige Zertifizierung kann für Bildungsträger einen sinnvollen Beitrag zur Verringerung des administrativen Aufwands bei der Umsetzung des BTTG leisten. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Aufwand des Zertifizierungsverfahrens selbst deutlich geringer bleibt als der dadurch vermiedene Nachweisaufwand.

Aus Sicht des VDP sollten daher insbesondere die Nachweisanforderungen für nicht tarifgebundene Arbeitgeber auf das tatsächlich Erforderliche begrenzt und vorhandene betriebliche Unterlagen möglichst umfassend anerkannt werden. Für maßnahmenübergreifend eingesetzte Beschäftigte bedarf es praktikabler Regeln zur Zuordnung von Tätigkeiten und Arbeitszeitanteilen, ohne zusätzliche minutengenaue Dokumentationspflichten zu schaffen.

Für Neueinstellungen und neue Tätigkeiten muss eine praktikable Lösung vorgesehen werden, wenn der grundsätzlich zugrunde gelegte dreimonatige Betrachtungszeitraum noch nicht erfüllt werden kann. Folgezertifizierungen sollten bei im Wesentlichen unveränderten Verhältnissen in einem vereinfachten Verfahren möglich sein.

Zugleich muss mit der Zertifizierung eine tatsächliche Entlastung in späteren Vergabe- und Prüfverfahren verbunden sein. Bereits geprüfte Nachweise sollten ohne konkreten Anlass nicht erneut angefordert werden.

Schließlich müssen die Kosten der Zertifizierung transparent und angemessen sein. Nur wenn Verwaltungsaufwand und Kosten in einem angemessenen Verhältnis zur Entlastungswirkung stehen, wird die freiwillige Zertifizierung für Bildungsträger in der Praxis eine attraktive und tatsächlich nutzbare Option darstellen.

Berlin, 22.09.2026

Kontakt:
Ellen Jacob
Bundesgeschäftsführerin
Verband Deutscher Privatschulverbände e.V.
Bildungseinrichtungen in freier Trägerschaft
Kronenstraße 3
10117 Berlin
vdp@privatschulen.de