

mobifair e. V. | Weilburger Str. 24 | 60326 Frankfurt/Main

Thüringer Landtag
Ausschuss für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale
Gesellschaft
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt

per E-Mail:
poststelle@thueringer-landtag.de

Den Mitgliedern des AfWWDG

Thüringer Landtag Z u s c h r i f t 7/2687 zu Drs. 7/7451/8029

05.07.2023

Stellungnahme zu Entwürfen zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes

Entwurf der Fraktion der CDU - Drucksache 7/7451

Entwurf der Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drucksache 7/8029

sehr geehrte Frau Dr. Eglinski,
sehr geehrte Damen und Herren

wir bedanken uns für die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme zu den o.g. Gesetzentwürfen zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes. Nachstehend übersenden wir Ihnen unsere schriftliche Stellungnahme inkl. Beantwortung des Fragenkatalogs des Ausschusses.

Beigefügt ist auch unser Vergleich der Tariftreue- und Vergabegesetze in Deutschland.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Vorsitzender des Vorstands

Frankfurt am Main, den 05.07.2023

Stellungnahme

zu Entwürfen zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes

Entwurf der Fraktion der CDU - Drucksache 7/7451

Entwurf der Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drucksache 7/8029

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend nehmen wir Bezug auf die o.g. Gesetzentwürfe.

Das Thüringer Vergabegesetz ist seit dem Zeitpunkt seiner letzten Novellierung im Jahr 2019 eines der fortschrittlichsten Gesetze seiner Art. Jene haben wir seinerzeit auch begrüßt und lediglich auf einige Aspekte hingewiesen, die aus unserer Sicht angepasst werden sollten, damit das Gesetz die Beschäftigten noch besser vor negativen Folgen des Wettbewerbs schützen kann. Dazu gehörte u.a. die Personalübernahme bei Betreiberwechsel im Bereich des ÖPNV/SPNV.

Wir begrüßen daher, dass der Entwurf der **Regierungsfractionen (Drucksache 7/8029)** einige dieser Aspekte aufgreift und das Gesetz positiv weiterentwickelt. Wir regen aber einige weiter gehende Anpassungen an, auf die wir im Folgenden näher eingehen werden.

Der Entwurf der **CDU-Fraktion (Drucksache 7/7451)** lässt aus unserer Sicht keine nennenswerte Verbesserung der Schutzwirkung für Beschäftigte und der Qualität der Leistungserbringung erwarten, sondern fokussiert in erster Linie auf Vereinfachung und Bürokratieabbau. Diese Ziele schließen sich grundsätzlich nicht gegenseitig aus, jedoch gehen einige der vorgeschlagenen Maßnahmen einseitig zulasten der Beschäftigten, ohne nachweislich Vereinfachungen zu erreichen. Wir empfehlen daher die Ablehnung des Entwurfs.

Unabhängig von den vorliegenden Entwürfen sehen wir bei der Umsetzung dringenden Handlungsbedarf seitens der Landesregierung, damit das Gesetz – in seiner bisherigen oder

zukünftigen Form - seine Wirkung entfalten kann. Nach unserem Kenntnisstand sind notwendige Rechtsverordnungen zur Vorgabe von repräsentativen Tarifverträgen bisher nicht erlassen worden. Auch hat sich der Tariftreuebeirat im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs bisher nicht konstituiert. Dies bedeutet, dass die an sich positiven Tariftreuevorgaben derzeit faktisch ins Leere laufen. Dies kann nicht im Sinne des Gesetzes und des Gesetzgebers sein.

Der Stellungnahme liegt ein Vergleich der Landestariftreue- und Vergabegesetze in Deutschland bei, auf den wir ergänzend hinweisen.

Wir beziehen uns im Folgenden – wo nicht anders gekennzeichnet - auf die laufenden Nummern in den Änderungsentwürfen, nicht auf die betroffenen Paragraphen.

Teil A befasst sich mit dem Entwurf der Regierungsfractionen, **Teil B** mit dem der CDU-Fraktion. Den Fragenkatalog des Ausschusses beantworten wir in **Teil C**. Als Verein für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft konzentrieren wir uns auf Regelungen, die insbesondere für den öffentlichen Personennahverkehr auf Schiene und Straße von Bedeutung sind.

Teil A - Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - Drucksache 7/8029 - im Einzelnen:

Zu 2. (Persönlicher Anwendungsbereich)

Die Schaffung einer Landesvergabeberatungsstelle begrüßen wir, weil damit erforderliches Fachwissen allen Auftraggebern besser zugänglich gemacht werden kann. Auf diese Weise können die Verfahren rechtssicherer und Möglichkeiten des Vergaberechts besser genutzt werden. Mit einer – hinsichtlich ihrer Aufgaben breiter aufgestellten - Servicestelle zum Landestariftreuegesetz hat Rheinland-Pfalz seit Jahren gute Erfahrungen gemacht.

Wir empfehlen, Aufgaben, Finanzierung, Arbeitsweise und Personalausstattung der Landesvergabeberatungsstelle im Gesetz oder per Rechtsverordnung weiter zu konkretisieren. Außerdem halten wir eine Erweiterung der Aufgaben der Stelle für sinnvoll, sodass sie auch für Unternehmen und Beschäftigte Informationen und Beratungen anbietet, z.B. zu Fragen der Entlohnung im Sinne der anzuwendenden Tarifverträge. Auch eine Übertragung von Kontrollaufgaben wäre ein Ansatz, um Kompetenzen zu bündeln und die vom Gesetz vorgesehene Kontrolltätigkeit effektiver zu gestalten.

Zu 4. (Tariftreue, Mindestentgelt und Entgeltgleichheit)

Zu a):

Die weitere Konkretisierung, dass zum Entgelt auch Lohngruppen, Erfahrungsstufen und Zuschläge gehören, ist positiv zu werten, weil gerade Letztere einen großen Anteil am Gesamteinkommen ausmachen können.

Gleiches gilt auch für Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, die in die explizite Nennung im Gesetzentwurf aufgenommen werden sollten, um den Interpretationsspielraum weiter zu verkleinern und Rechtssicherheit zu schaffen.

Der Entwurf sieht eine Erhöhung des **vergabespezifischen Mindestlohns auf 13,50 Euro** pro Stunde vor: Dies begrüßen wir grundsätzlich, weil dadurch die Situation vieler Beschäftigter im Niedriglohnbereich verbessert wird. Der vergabespezifische Mindestlohn des Landes war bei seiner Einführung im Jahr 2019 in seiner Höhe vorbildlich, ist aber mittlerweile vom Bundesmindestlohn überholt worden. Mit einer Höhe von 13,50 Euro wäre er auch der aktuell höchste im Bundesgebiet, gefolgt von Berlin und Brandenburg mit 13 Euro. Mit dieser Höhe werden die Inflation und die Preissteigerungen der letzten Zeit ausgeglichen.

Aber: Der gesetzliche Mindestlohn des Bundes wurde vor Kurzem auf 12,41 Euro (ab 2024) bzw. 12,82 Euro (ab 2025) erhöht, was einen Reallohnverlust bedeutet. In den vorliegenden Gesetzentwürfen wird mit einem Abstandsgebot des vergabespezifischen zum Bundesmindestlohn von 1,50 Euro argumentiert. Berücksichtigt man den jetzt angehobenen Bundesmindestlohn, ergäbe sich damit eine Höhe von ca. 14 Euro. Dies wäre auch das Niveau, das die EU-Mindestlohnrichtlinie vorsieht (definiert als 60% des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten), die bis spätestens Ende 2024 in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Wir fordern daher die Erhöhung des vergabespezifischen Mindestlohns auf 14 Euro pro Stunde, um dem gestiegenen Mindestlohn des Bundes in Verbindung mit dem Abstandsgebot von 1,50 Euro sowie der zu erwartenden Erhöhung in Folge der EU-Mindestlohnrichtlinie bereits heute Rechnung zu tragen. Eine Alternative zu fixen Mindestlohnvorgaben wäre die Kopplung an die unterste Lohnstufe des TV-L, wie es beispielsweise in Bremen oder Sachsen-Anhalt der Fall ist.

Zu c):

Dass die Bestimmungen zur Tariftreue künftig auch für kommunale Auftraggeber gelten sollen, schließt die bisherige Lücke im Gesetz und wird von uns begrüßt, weil laut Vergabestatistik des Bundes kommunale Vergaben mit rund 30% einen großen Anteil am Gesamtvolumen öffentlicher Vergaben haben. Betrachtet man die Anzahl, machen diese sogar rund 52% aus. Dadurch wird die Tariftreue für sehr viele Beschäftigten entscheidend voran gebracht.

Zu 5. (Betreiberwechsel)

Dass die Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße zum Regelfall werden soll („Soll“-Regelung), begrüßen wir, weil das bisherige Thüringer Vergabegesetz im Bereich SPNV mit seiner „Kann“-Regelung hinter der „Soll“-Regelung des § 131, Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) zurückgeblieben ist und den Rechtsrahmen der Verordnung 1370/2007/EG nicht ausreicht. Die Offenheit der „Kann“-Regelung führt insb. im Busbereich dazu, dass in der Praxis meistens keine Vorgabe der Personalübernahme durch die Auftraggeber erfolgt.

Wir halten – über den Gesetzentwurf hinausgehend - eine obligatorische Vorgabe („Muss“-Regelung) des Personalübergangs bei Betreiberwechsel im Nahverkehr auf Schiene und Straße für notwendig, um ungerechtfertigte Arbeitsplatz- und Einkommensverluste für Beschäftigte in diesen Bereichen zu verhindern. Diese drohen in ihrem Arbeitsleben regelmäßig, im Busbereich oft innerhalb weniger Jahre. Somit ließe sich auch die Attraktivität einer Beschäftigung in der Branche erhöhen – einer Branche mit massiver Personalknappheit und großer Bedeutung für die Erreichung der Klimaziele. Eine solche verpflichtende Vorgabe ist zudem notwendig, um durch die bessere Verfügbarkeit von gut qualifiziertem Personal die Stabilität des öffentlichen Verkehrs vor, während und nach einem Betreiberwechsel zu gewährleisten. Negativbeispiele zu Problemen bei der Neuaufnahme von Verkehren nach einem Betreiberwechsel durch anhaltenden Personalmangel gibt es aus der jüngsten Vergangenheit zur Genüge.

Im Anschluss an das EuGH-Urteil C-298/18 ist zudem davon auszugehen, dass es künftig wesentlich häufiger, nämlich auch ohne Übernahme von Fahrzeugen, nach dem Betreiberwechsel zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB kommen wird. Die grundsätzliche Vorgabe einer Personalübernahme auf Grundlage des Thüringer Vergabegesetzes würde für Beschäftigte, Auftraggeber und Unternehmen Rechtssicherheit schaffen, weil nicht erst nach der Vergabe langwierig auf dem Rechtsweg entschieden werden müsste, ob ein Betriebsübergang vorliegt. Rheinland-Pfalz und das Saarland verfügen bereits über eine „Muss“-Regelung in ihren Tariftreue- und Vergabegesetzen, Mecklenburg-Vorpommern plant derzeit eine solche. In Sachsen-Anhalt wurde vor Kurzem eine „Soll“-Bestimmung eingeführt.

Wir fordern deshalb die obligatorische Personalübernahme („Muss“-Regelung) mindestens zu den bisherigen Bedingungen für alle von Vergabeverfahren im SPNV und ÖPNV betroffenen Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsels und schlagen dazu beispielhaft die Formulierung aus dem § 1, Abs. 4 Landestariftreuegesetz von Rheinland-Pfalz vor:

„Aufgabenträger haben im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1170/70 des Rates (ABl. EU Nr. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. In einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 4 Abs. 3 können Regelungen zu den Arbeitsbedingungen getroffen werden, auf die im Falle einer Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann.“

Zu 6. (ILO-Kernarbeitsnormen)

Die Streichung der ILO-Kernarbeitsnormen lehnen wir ab. Zwar ist es richtig, dass diese Bestandteil der deutschen Rechtsordnung sind. Es ist aber nicht nachvollziehbar dargelegt, inwiefern eine Streichung in der Praxis eine Verschlinkung bedeuten würde, da die Normen dennoch beachtet werden müssen. Ein Hinweis auf sie bleibt weiterhin sinnvoll, weil sich der Landesgesetzgeber zu fairen Arbeitsbedingungen bekennt.

Zu 9. (Berücksichtigung von sozialen oder umweltbezogenen Maßnahmen bei gleichwertigen Angeboten)

Die Streichung des § 13 ist aus der Praxisperspektive nachvollziehbar, weil es nur sehr selten Fälle geben dürfte, in denen tatsächlich gleichwertige Angebote vorliegen. Die konsequente Vorgabe sozialer und ökologischer Kriterien auf allen Stufen des Vergabeverfahrens wäre aus unserer Sicht zielführender als der bisherige § 13.

Allerdings sollte die darin genannte Tarifbindung an anderer Stelle im Gesetz berücksichtigt werden, z.B. unter den §§ 4, 7, 8 und 10. Dieses wichtige Kriterium würde ansonsten komplett entfallen.

Zu 13. (Kontrollen)

Die Einführung einer stichprobenhaften Kontrollverpflichtung begrüßen wir grundsätzlich, weil ohne Kontrollen eine wirksame Umsetzung der Vorgaben nicht gewährleistet werden kann.

Optimal wäre aus unserer Erfahrung jedoch die Verpflichtung zu regelmäßigen Kontrollen vor und während der gesamten Vertragslaufzeit und eine ausreichende Mindestkontrollquote. Eine Übertragung der Kontrollaufgabe auf die zu schaffende Landesvergabeberatungsstelle und eine ausreichende Personalausstattung derselben würden eine effektivere Steuerung und Durchführung der Kontrollen ermöglichen. Siehe dazu auch die Ausführungen zu Nr. 2.

Zu 14. (Sanktionen)

Dass ein Ausschluss von Auftragsvergaben nach Verstößen künftig bis zu fünf statt bisher drei Jahre möglich sein soll, begrüßen wir aufgrund des zu erwartenden Abschreckungseffektes.

Das geplante Register zu ausgeschlossenen Unternehmen hilft den Aufgabenträgern in der Praxis und vermeidet, dass bereits als nicht gesetzestreu aufgefallene Unternehmen öffentliche Gelder erhalten. Aus diesem Grund begrüßen wir dessen geplante Einführung.

Ohne Nummer: Zu § 4 (Berücksichtigung umweltbezogener und sozialer Aspekte)

Hinsichtlich § 4 sieht der Entwurf keine Änderungen vor. Eine verpflichtende Vorgabe von ökologischen und sozialen Standards würde das Landesrecht dem Bundesrecht annähern und dafür sorgen, dass soziale und ökologische Nachhaltigkeit besser erreicht werden kann.

§ 97, Abs. 3 GWB lautet seit 2016:

*"Bei der Vergabe **werden** Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte **nach Maßgabe dieses Teils berücksichtigt.**"*

Einschränkende Vorgaben aus dem Vergaberecht zur Vorgabe der genannten Kriterien werden nicht genannt. Aus Sicht von mobifair ergibt sich aus der Änderung dieser Formulierung im GWB im Jahr 2016 der Wunsch des Gesetzgebers, dass die dort genannten Kriterien verbindlich bei allen Vergabeverfahren angewendet werden.

Wir schlagen vor, dass § 4, Abs. 3 des Thüringer Vergabegesetzes folgende Fassung erhält:

„(3) Umweltbezogene und soziale Aspekte werden auf allen Stufen des Vergabeverfahrens, namentlich bei der Definition des Auftragsgegenstands, dessen technischer Spezifikation, der Auswahl der Bieter, der Erteilung des Zuschlags und den Bedingungen für die Ausführung

des Auftrags berücksichtigt, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit der Auftragsleistung stehen und in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen angegeben sind.“

Entsprechend sollte Abs. 4, Satz 1 folgende Fassung erhalten:

„(4) Als umweltbezogene und soziale Aspekte nach Absatz 3 kommen insbesondere in Betracht:“

Die danach beispielhaft genannten Kriterien sollten beibehalten und um „Tarifbindung“ ergänzt werden. Siehe hierzu unsere Ausführungen zu 9.

Teil B - Stellungnahme zum Gesetzentwurf der CDU-Fraktion - Drucksache 7/7451 – im Einzelnen:

Zu 2., 3., 8. Und 9. (Berücksichtigung umweltbezogener und sozialer Aspekte)

Die Zusammenlegung der Paragraphen mit Bezug auf umweltbezogene und soziale Aspekte wäre zwecks Vereinfachung aus unserer Sicht prinzipiell nachvollziehbar. Dass dabei aber gleichzeitig die sozialen Kriterien deutlich abgeschwächt werden, lehnen wir ausdrücklich ab. Das bisherige Gesetz führt unter § 4, Abs. 4 verschiedene soziale Kriterien beispielhaft auf (z.B. Ausbildung, Chancengleichheit). Dies soll laut Gesetzentwurf entfallen. Nur bei den ökologischen Kriterien gibt es noch Konkretisierungen. Soziale Kriterien werden nur noch beiläufig genannt und es bleibt bei einer „Kann“-Bestimmung hinsichtlich deren Vorgabe bei Vergabeverfahren bzw. bei einer „Soll“-Bestimmung hinsichtlich Umweltkriterien.

Damit bliebe das Gesetz hinter dem 2016 verschärften § 97, Abs. 3 GWB zurück, wonach qualitative, ökologische und soziale Aspekte „berücksichtigt werden“. Wir fordern stattdessen eine Anpassung des bisherigen § 4, Abs. 3 und 4: Siehe dazu unsere Ausführungen unter Teil A zu § 4).

Zu 7. (Tariffreue)

Im Wesentlichen bleibt es beim bisherigen Stand. Die Formblätter durch eine einzige Allgemeinerklärung zu ersetzen, birgt aus unserer Sicht das Risiko, dass sich durch Verkürzungen Ungenauigkeiten und Rechtsunsicherheiten ergeben. Die Argumentation, inwiefern eine solche Maßnahme die Bereitschaft von Unternehmen zur Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen erhöhen soll, erscheint uns nicht überzeugend. Die Unterzeichnung mehrerer Formblätter ist im Vergleich zur vorgabengerechten Ausführung von öffentlichen Aufträgen wenig komplex und somit zumutbar.

Zu c):

Der Entwurf sieht eine Erhöhung des **vergabespezifischen Mindestlohns auf 13,50 Euro** pro Stunde vor: Dies begrüßen wir grundsätzlich, weil dadurch die Situation vieler Beschäftigter im Niedriglohnbereich verbessert wird. Der vergabespezifische Mindestlohn des Landes war bei seiner Einführung im Jahr 2019 in seiner Höhe vorbildlich, ist aber mittlerweile vom Bundesmindestlohn überholt worden. Mit einer Höhe von 13,50 Euro wäre er auch der aktuell höchste im Bundesgebiet, gefolgt von Berlin und Brandenburg mit 13 Euro. Mit dieser Höhe werden die Inflation und die Preissteigerungen der letzten Zeit ausgeglichen.

Aber: Der gesetzliche Mindestlohn des Bundes wurde vor Kurzem auf 12,41 Euro (ab 2024) bzw. 12,82 Euro (ab 2025) erhöht, was einen Reallohnverlust bedeutet. In den vorliegenden

Gesetzentwürfen wird mit einem Abstandsgebot des vergabespezifischen zum Bundesmindestlohn von 1,50 Euro argumentiert. Berücksichtigt man den jetzt angehobenen Bundesmindestlohn, ergäbe sich damit eine Höhe von ca. 14 Euro. Dies wäre auch das Niveau, das die EU-Mindestlohnrichtlinie vorsieht (definiert als 60% des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten), die bis spätestens Ende 2024 in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Wir fordern daher die Erhöhung des vergabespezifischen Mindestlohns auf 14 Euro pro Stunde, um dem gestiegenen Mindestlohn des Bundes in Verbindung mit dem Abstandsgebot von 1,50 Euro sowie der zu erwartenden Erhöhung in Folge der EU-Mindestlohnrichtlinie bereits heute Rechnung zu tragen. Eine Alternative zu fixen Mindestlohnvorgaben wäre die Kopplung an die unterste Lohnstufe des TV-L, wie es beispielsweise in Bremen oder Sachsen-Anhalt der Fall ist.

Zu 8. (Betriebsübergang)

Hinsichtlich der Regelung zur Personalübernahme sieht der Entwurf keine Änderung vor. Das bisherige Thüringer Vergabegesetz bleibt im Bereich SPNV mit seiner „Kann“-Regelung hinter der „Soll“-Regelung des § 131, Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkung (GWB) zurück und reizt den Rechtsrahmen der Verordnung 1370/2007/EG nicht aus. Die Offenheit der „Kann“-Regelung führt insb. im Busbereich dazu, dass in der Praxis meistens keine Vorgabe der Personalübernahme durch die Auftraggeber erfolgt.

Wir halten eine obligatorische Vorgabe („Muss“-Regelung) des Personalübergangs bei Betreiberwechsel im Nahverkehr auf Schiene und Straße für notwendig, um ungerechtfertigte Arbeitsplatz- und Einkommensverluste für Beschäftigte in diesen Bereichen zu verhindern. Diese drohen in ihrem Arbeitsleben regelmäßig, im Busbereich oft innerhalb weniger Jahre. Somit ließe sich auch die Attraktivität einer Beschäftigung in der Branche erhöhen – einer Branche mit massiver Personalknappheit und großer Bedeutung für die Erreichung der Klimaziele. Eine solche verpflichtende Vorgabe ist zudem notwendig, um durch die bessere Verfügbarkeit von gut qualifiziertem Personal die Stabilität des öffentlichen Verkehrs vor, während und nach einem Betreiberwechsel zu gewährleisten. Negativbeispiele zu Problemen bei der Neuaufnahme von Verkehren nach einem Betreiberwechsel durch anhaltenden Personalmangel gibt es aus der jüngsten Vergangenheit zur Genüge.

Im Anschluss an das EuGH-Urteil C-298/18 ist zudem davon auszugehen, dass es künftig wesentlich häufiger, nämlich auch ohne Übernahme von Fahrzeugen, nach dem Betreiberwechsel zu einem Betriebsübergang nach § 613a BGB kommen wird. Die grundsätzliche Vorgabe einer Personalübernahme auf Grundlage des Thüringer Vergabegesetzes würde für Beschäftigte, Auftraggeber und Unternehmen Rechtssicherheit schaffen, weil nicht erst nach der Vergabe langwierig auf dem Rechtsweg entschieden werden müsste, ob ein Betriebsübergang vorliegt. Rheinland-Pfalz und das Saarland verfügen bereits über eine „Muss“-Regelung in ihren Tariftreue- und Vergabegesetzen, Mecklenburg-Vorpommern plant derzeit eine solche. In Sachsen-Anhalt wurde vor Kurzem eine „Soll“-Bestimmung eingeführt.

Wir fordern deshalb die obligatorische Personalübernahme („Muss“-Regelung) mindestens zu den bisherigen Bedingungen für alle von Vergabeverfahren im SPNV und ÖPNV

betroffenen Beschäftigten im Falle eines Betreiberwechsels und schlagen dazu beispielhaft die Formulierung aus dem § 1, Abs. 4 Landestariftreuegesetz von Rheinland-Pfalz vor:

„Aufgabenträger haben im Rahmen der Vergabe eines öffentlichen Dienstleistungsauftrags im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1170/70 des Rates (ABl. EU Nr. L 315 S. 1) in der jeweils geltenden Fassung Auftragnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 dazu zu verpflichten, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden, ein Angebot zur Übernahme zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu unterbreiten. Der bisherige Betreiber ist nach Aufforderung des Aufgabenträgers binnen sechs Wochen dazu verpflichtet, dem Aufgabenträger alle hierzu erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. In einem repräsentativen Tarifvertrag im Sinne von § 4 Abs. 3 können Regelungen zu den Arbeitsbedingungen getroffen werden, auf die im Falle einer Übernahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf der Grundlage von Artikel 4 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 als vorrangig verwiesen werden kann.“

Zu 9. (ILO-Kernarbeitsnormen)

Die Streichung der ILO-Kernarbeitsnormen lehnen wir ab. Zwar ist es richtig, dass diese Bestandteil der deutschen Rechtsordnung sind. Es ist aber nicht nachvollziehbar dargelegt, inwiefern eine Streichung in der Praxis eine Verschlinkung bedeuten würde, da die Normen dennoch beachtet werden müssen. Ein Hinweis auf sie bleibt weiterhin sinnvoll, weil sich der Landesgesetzgeber damit zu fairen Arbeitsbedingungen bekennt.

Zu 17.a) (Sanktionen)

Die Streichung von finanziellen Vertragsstrafen bei Verstößen lehnen wir ab. Es entsteht hierdurch eine zu große Lücke, weil nur noch die fristlose Kündigung als Sanktionsmöglichkeit verbleibt. Es fehlen Abstufungen hinsichtlich Abschreckung und Sanktionierung. Die fristlose Kündigung stellt die höchste Eskalationsstufe dar und wird dementsprechend selten angewandt. Es steht daher zu befürchten, dass kleinere Verstöße künftig ungeahndet bleiben, weil das rechtliche Instrumentarium fehlt.

Teil C - Beantwortung des Fragenkatalogs des Ausschusses zur Anhörung

Zu 1.

Dass die Bestimmungen zur Tariftreue künftig auch für kommunale Auftraggeber gelten sollen, schließt die bisherige Lücke im Gesetz und wird von uns begrüßt, weil laut Vergabestatistik des Bundes kommunale Vergaben mit rund 30% einen großen Anteil am Gesamtvolumen öffentlicher Vergaben haben. Dadurch wird die Tariftreue für sehr viele Beschäftigten entscheidend voran gebracht.

Zu 2.

Die Schaffung einer Landesvergabeberatungsstelle begrüßen wir, weil damit erforderliches Fachwissen allen Auftraggebern besser zugänglich gemacht werden kann. Auf diese Weise können die Verfahren rechtssicherer und Möglichkeiten des Vergaberechts besser genutzt werden, z.B. bei Vorgabe von sozialen oder ökologischen Kriterien, Entlohnung und Kontrollen. Denkbar wären etwa FAQs oder die Durchführung von Schulungen für Auftraggeber. Wir empfehlen, Aufgaben, Finanzierung, Arbeitsweise und Personalausstattung der Landesvergabeberatungsstelle im Gesetz oder per Rechtsverordnung weiter zu konkretisieren. Außerdem halten wir eine Erweiterung der Aufgaben der Stelle für sinnvoll, sodass sie auch für Unternehmen und Beschäftigte Informationen und Beratungen anbietet, z.B. zu Fragen der Entlohnung im Sinne der anzuwendenden Tarifverträge. Auch eine Übertragung von Kontrollaufgaben wäre ein Ansatz, um Kompetenzen zu bündeln und die vom Gesetz vorgesehene Kontrolltätigkeit effektiver zu gestalten.

Zu 3.

Das geplante Register zu ausgeschlossenen Unternehmen hilft den Aufgabenträgern in der Praxis und vermeidet, dass bereits als nicht gesetzestreu aufgefallene Unternehmen öffentliche Gelder erhalten. Aus diesem Grund begrüßen wir dessen geplante Einführung.

Zu 4.

Die Einführung einer stichprobenhaften Kontrollverpflichtung begrüßen wir grundsätzlich, weil ohne Kontrollen eine wirksame Umsetzung der Vorgaben nicht gewährleistet werden kann.

Optimal wäre jedoch die Verpflichtung zu regelmäßigen Kontrollen vor und während der gesamten Vertragslaufzeit und eine ausreichende Mindestkontrollquote. Die Übertragung der Kontrollaufgabe auf die zu schaffende Landesvergabeberatungsstelle und eine

ausreichende Personalausstattung derselben würde eine effektivere Steuerung und Durchführung der Kontrollen ermöglichen.

Zu 5.

Eine einheitliche digitale Plattform für alle Vergaben des Landes und der Kommunen sowie digitale (direkt online ausfüllbare) Formulare wären aus unserer Sicht zielführende Maßnahmen zur Verfahrenserleichterung, weil sie die wiederkehrenden Vorgänge seitens der Bewerber und Auftraggeber vereinheitlichen würden. Durch Präqualifizierungsverfahren für Bewerberunternehmen ließe sich ebenfalls eine Verfahrenserleichterung erreichen, unabhängig von einer Digitalisierung.

Zu 6.

Eine Vergabeteilnahme per E-Mail senkt prinzipiell die Hürde für die Bewerber. Dabei muss jedoch sichergestellt werden, dass die bundesgesetzlich geregelte Transparenz hinsichtlich der Auftraggeber-Bieter-Kommunikation gewährleistet bleibt. Wir sehen jedoch, dass eine Vergabeteilnahme und eine einheitliche digitale Vergabepattform teilweise nicht miteinander vereinbar wären, insb. wenn Online-Formulare zum Einsatz kommen sollen. Im Zweifel halten wir eine einheitliche digitale Plattform für den praktikableren, zukunfts- und auch rechtssichereren Weg. Unverschlüsselte E-Mails sind immer noch die Regel und für den Versand vertraulicher Unterlagen (Kalkulationen, Daten von Beschäftigten für den Betriebsübergang bei Betreiberwechsel) nicht geeignet.

Zu 7.

Eine einheitliche digitale Plattform für alle Vergaben des Landes und der Kommunen sowie digitale (direkt online ausfüllbare) Formulare wären aus unserer Sicht zielführende Maßnahmen zur Verfahrenserleichterung, weil sie die wiederkehrenden Vorgänge seitens der Bewerber und der Auftraggeber vereinheitlichen würden. Dies würde auch die Arbeit der geplanten Landesvergabebereitungsstelle erleichtern, weil Schulungen sich auf ein einheitliches System beziehen würden.

Zu 8.

Regionalität als Vergabekriterium könnte im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs etwa bedeuten, dass sich Betriebshöfe, Werkstätten o.Ä. in der Nähe des Auftragsortes befinden oder vorhandene Infrastrukturen genutzt werden müssen, um lange Wege, erhöhte Emissionen und Neubauten zu vermeiden. In diesem Kontext würden wir die Aufnahme der Regionalität in § 4 als Qualitätskriterium begrüßen.

Zu 9.

Positiv. Ein konkretes Beispiel aus dem Verkehrsbereich wäre etwa die Vorgabe von ausreichend Sozialräumen mit Sanitäranlagen bei Ausschreibungen von

Busverkehrsleistungen. In vielen Fällen sind diese kaum vorhanden, was für die Busfahrer*innen eine große, auch gesundheitliche Belastung darstellt. Die Maßnahmen zum Gesundheits- und idealerweise auch Arbeitsschutz sollten nicht nur auf bestehende Vorschriften verweisen, sondern darüber hinaus gehen.

Zu 10.

Durch verpflichtende Vorgabe und Kontrolle der genannten Kriterien.

Zu 11.

Der Verkehrsbereich, auf den wir uns konzentrieren, ist von dieser Regelung aufgrund hoher Auftragsvolumina nicht betroffen. Wir fordern jedoch auf Bundesebene, dass die Direktvergabe von Verkehrsleistungen Teil der möglichen Regelverfahren wird, wie dies nach der Verordnung 1370/2007/EG möglich wäre.

Zu 12.

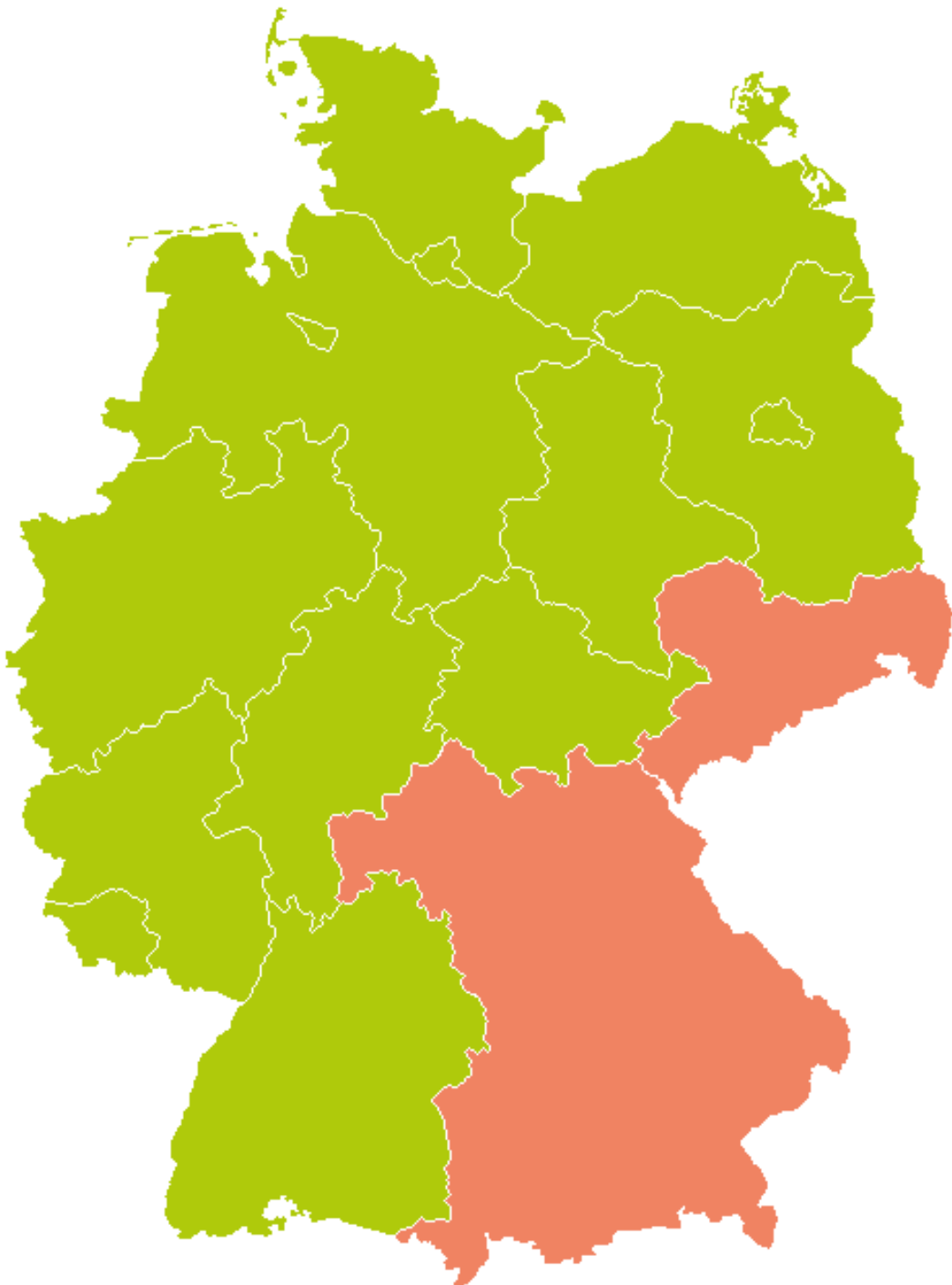
Die Formblätter durch eine einzige Allgemeinerklärung zu ersetzen, birgt aus unserer Sicht das Risiko, dass sich durch Verkürzungen Ungenauigkeiten und Rechtsunsicherheiten ergeben. Die Argumentation, inwiefern eine solche Maßnahme die Bereitschaft von Unternehmen zur Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen erhöhen soll, erscheint uns nicht überzeugend. Die Unterzeichnung mehrerer Formblätter ist im Vergleich zur vorgabengerechten Ausführung von öffentlichen Aufträgen wenig komplex und somit zumutbar.

Zu 13.

Die Berücksichtigung sozialer, ökologischer und qualitativer Kriterien ist grundsätzlich auf allen Stufen von Vergabeverfahren möglich. Wir halten es für sinnvoll, diese als Mindestbedingungen in die Leistungsbeschreibung aufzunehmen und bei der Wertung hoch zu gewichten. Dies ist vergaberechtlich möglich und sogar gewollt (§ 97, Abs. 3 GWB). Wir sehen die öffentlichen Auftraggeber in der Pflicht, beim Einsatz öffentlicher Gelder vorbildliche Standards zu schaffen und so Anreize für gute Arbeitsbedingungen sowie Impulse für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung zu geben. Dies ist durch Regelungen außerhalb des Vergabegesetzes kaum zu erreichen. Im Verkehrsbereich wäre dies zusätzlich durch die Verankerung sozialer und ökologischer Standards in Nahverkehrsplänen des Landes und der Kommunen möglich.

Tariftreue in den Ländern

Aktueller Vergleich Landestariftreuegesetze
Stand 06.2023



Vergleich der Tariftreuegesetze in den Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland.

Die Vergleichstabellen zu den Landestariftreuegesetzen sollen einen Überblick über die einzelnen landesbezogenen Regelungen darstellen.

In den vergangenen Jahren haben sich einige Gesetze qualitativ weiterentwickelt, andere blieben unverändert.

Bausteine der Landestariftreuegesetze:

- Geltungsbereich und Regelungsumfang;
- Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer;
- Regelungen zu Tariftreue und Personalübernahme bei Betreiberwechsel:
 - spezielle Regelungen im Verkehrsbereich im Geltungsbereich der EU Verordnung 1370/2007/EG
 - im Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG);
- Vergabespezifischer Mindestlohn;
- Vorgabe weiterer sozialer, umweltbezogener und innovativer Aspekte in Anwendung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) § 97, Abs. 3;
- Nachweise, Kontrolle und Sanktionen.

Zusätzliche Regelungen, zumeist per Rechtsverordnung:

- Kontrollinstitutionen für Serviceaufgaben gegenüber Bestellern und Bewerbern, sowie für Kontrollfunktionen;
- Einrichtung einer Mindestlohnkommission zur regelmäßigen Prüfung der Mindestloohnhöhe
- Einrichtung eines Beirates zur Bestimmung repräsentativer Tarifverträge

In der Gegenüberstellung der Gesetzesregelungen wurden die einzelnen Inhalte verglichen. Bei der Bewertung der Regelungen wurde ausschließlich der Nutzen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Vordergrund gestellt.

Das zugrundeliegende Wertungsschema befindet sich am Ende dieses Vergleich.

Übersicht der Tariftreue in Deutschland

Länder mit Tariftreuegesetzen:

Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.

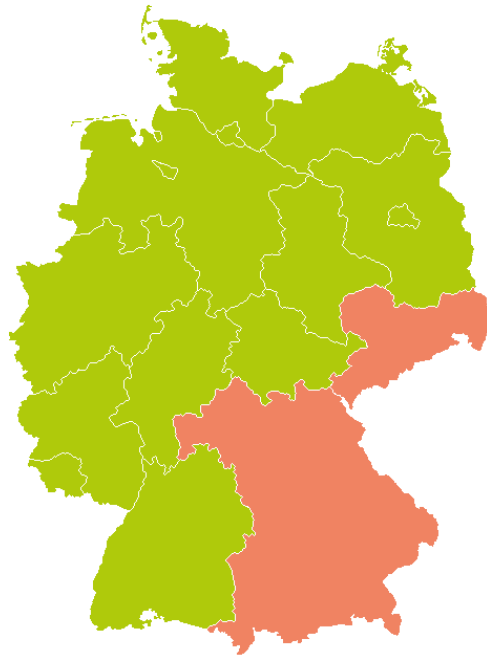
Länder ohne Tariftreuegesetze:

Sachsen, Bayern.

Novellierungen und Initiativen:

In Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern strebt die Landesregierung eine Novellierung des Landesvergabegesetzes an.

In Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen sieht der Koalitionsvertrag jeweils eine Novellierung des Landesvergabegesetzes vor.



Stand: Juni 2023

Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland

Länder mit vergabespezifischen Mindestlöhnen, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen*:

Brandenburg: 13,00 €

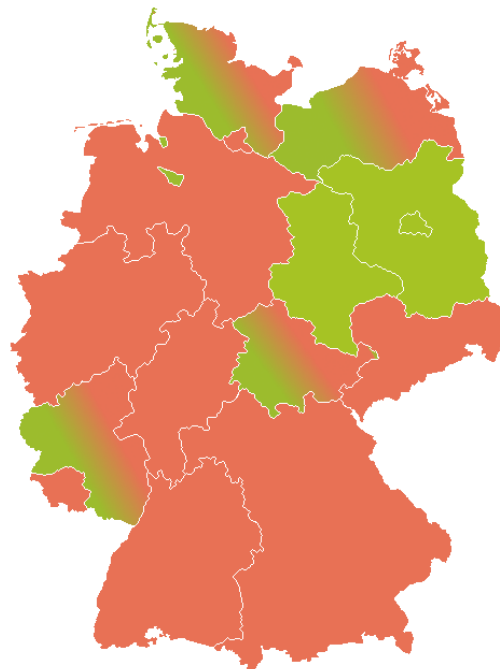
Berlin: 13,00 €

Bremen: Kopplung an Entgeltgr. 1, Stufe 2 TV-L

Sachsen-Anhalt: Kopplung an Entgeltgr. 1, Stufe 2 TV-L

Der aktuelle Koalitionsvertrag in Baden-Württemberg sieht die Einführung von vergabespezifischen Mindestlöhnen vor.

*Durch das Mindestlohngesetz gilt in ganz Deutschland seit dem 01.01.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn, der regelmäßig angepasst wird. Die Höhe beträgt ab 01.10.2022 12,00 € (12,41 € ab 01.01.2024) und liegt somit über den vergabespezifischen Mindestlöhnen von Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen. In der Grafik sind diese Länder mit Farbverlauf dargestellt.



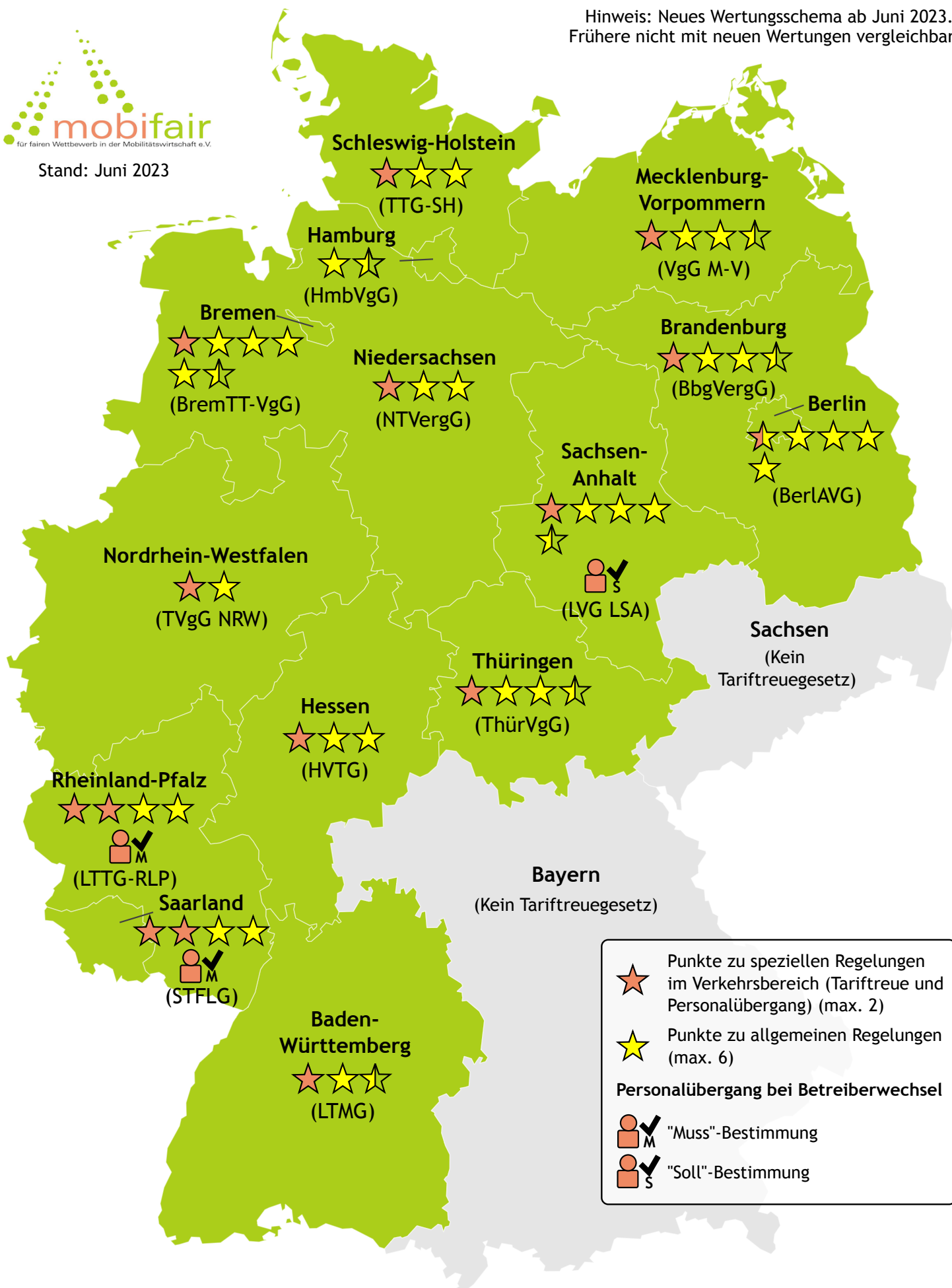
Stand: Juni 2023

Kurzbewertung Landestariftreuegesetze

Hinweis: Neues Wertungsschema ab Juni 2023.
Frühere nicht mit neuen Wertungen vergleichbar.



Stand: Juni 2023



Punkte zu speziellen Regelungen
im Verkehrsbereich (Tariftreue und
Personalübergang) (max. 2)



Punkte zu allgemeinen Regelungen
(max. 6)

Personalübergang bei Betreiberwechsel












"Muss"-Bestimmung



"Soll"-Bestimmung










Vergleich der Landestarifreugesetze in Deutschland

Hinweis: Neues Bewertungsschema ab Juni 2023 - Alte nicht mit neuen Wertungen vergleichbar

	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Hansestadt Bremen	Hansestadt Hamburg	Hansestadt Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Mecklenburg-Vorpommern
									
Status	In Kraft seit April 2013	In Kraft seit April 2020	In Kraft seit September 2016	In Kraft seit November 2009	In Kraft seit Februar 2006	Senatsentwurf April 2023	In Kraft seit Dezember 2014	In Kraft seit Juli 2011	Regierungsentwurf April 2023
Kurzbewertung:	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Regelungsumfang: Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst ist.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. ☆
Nachunternehmer: Gelten die Tarifreuevorgaben auch für Nachunternehmer und Leiharbeiternehmer?	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. (Nur Sicherung Mindestentgelt) ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. ☆	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer. ☆
Verkehrsbereich: Wurden die Regelungsmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- "SoI"-Bestimmung im Bereich Schiene (orientiert an GWB-Regelung)	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße. ☆
a) Personalübergang: Vorgaben zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- "SoI"-Bestimmung im Bereich Schiene (orientiert an GWB-Regelung)	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße. ☆
b) Tarifreue im Verkehrsbereich: Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tarifreuebeirat ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Kein Tarifreuebeirat ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tarifreuebeirat ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tarifreuebeirat ☆	- Keine Regelung (über AEntG hinaus)	- Vorgabe von branchenspezifischen Mindestentgelten (keine Tarifgitter). - Kein Tarifreuebeirat ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tarifreuebeirat ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Einbeziehung der zuständigen Verbände der Tarifvertragsparteien ☆	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge ☆
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs: Wurden die Möglichkeiten des AEntG im Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ausgeschöpft?	- Keine Regelung	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Bezugsnahme über Tarifregister) ☆	- Keine Regelung	- Vorgabe von tätigkeitspezifischen Mindestentgelten (Lohngrittern) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen ☆	- Keine Regelung	- Vorgabe von branchenspezifischen Mindestentgelten (keine Tarifgitter) ☆	- Keine Regelung	- Keine Regelung	- Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngritter und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. - Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge ☆
Mindestlohn: Regelungsrahmen eines vergabespezifischen Mindestlohns inkl. der Anpassungsformeln. Bundesmindestlohn ab 01.10.22: 12,00 € ab 01.01.24: 12,41 €	- Dauerhafte Anpassung an den bundesgesetzlichen Mindestlohn.	- 13 € (12.2022) Mindestlohn mit Anpassungsregelung. ☆	- 13,00 € (05.21) Mindestlohn und Kommission zur Anpassung	- Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L, mind. 12,00 € Mindestlohn (seit 06.22) ☆	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- 10,55 € Mindestlohn (10.2021) und jährliche Anpassung per Rechtsverordnung (Stark bei 12 €). DERZ. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ	- Jährliche Anpassung per Rechtsverordnung anhand eines statistischen Index (Stark bei 12 €). Mindestens aber Niveau des Bundesmindestlohns ☆
Weitere Regelungen: Weitere soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich oder verpflichtend?	- Keine Regelung	- Soziale Kriterien optional - Frauenförderung - ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung - Verpflichtende Berücksichtigung ökologischer Kriterien ☆	- Übernahme der Formulierung aus dem alten GWB ("können berücksichtigt werden")	- ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung - Soziale und ökologische Kriterien optional - Präqualifikationsverfahren	- Keine Regelung zu sozialen Kriterien - Beachtung der ILO Kernarbeitsnormen - Umweltverträgliche Beschaffung - Präqualifikationsverfahren	- Keine Regelung zu sozialen Kriterien - Beachtung der ILO Kernarbeitsnormen - Umweltverträgliche Beschaffung - Präqualifikationsverfahren	- Soziale, ökologische und innovative Aspekte optional - Öffentliche Beschaffungsverfahren - Chancengleichheit - Beschäftigung Langzeitarbeitsloser - ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung	- Soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte optional - Öffentliche Beschaffungsverfahren - Chancengleichheit - Beschäftigung Langzeitarbeitsloser - ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung ☆	- Allgemeiner Hinweis auf die Möglichkeit der Vorgabe von Ausführungsbedingungen - ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung
Kontrollen: Wie wird die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert?	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Verpflichtung zu Stichproben (5% der vergebenen Aufträge je Kalenderjahr). - Schaffung einer zentralen Kontrollgruppe. ☆	- Verpflichtung zu Stichproben	- Verpflichtung zu Kontrollen durch eine Sonderkommission ☆	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Kontrollverpflichtung für Aufgabenträger (oder eine beauftragte Stelle) ☆	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (oder eine beauftragte Stelle) ☆
Negative Regelungen: Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu Punkteabzug führen, z.B. Ausstieg aus Tarifreue bei Ausnahmen möglich, schlechte Regelung zu Auswahl des Tarifvertrags, schwache Sanktionen etc.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Keine Tarifreue im Verkehrsbereich bei Entsendung aus EU-Mitgliedsstaaten - Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. ☆
Sachstand, letzte Änderung:	11.2017	04.2020	04.2021	02.2023	07.2017	04.2023 Entwurf - nicht in Kraft	09.2021	07.2018	04.2023 Entwurf - nicht in Kraft
Regelungsumfang	§ 2, Abs. 1 und 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 3 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich	§ 2, Abs. 3 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 3, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber des Landes Berlin, ab einem Auftragswert bei Liefer- und Dienstleistungen von 10 T €, Bauaufträge von 50 T €.	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber des Landes Brandenburg ab einem Auftragswert von 5.000 Euro (Liefer- und Dienstleistungen) bzw. 10.000 Euro (Bauleistungen)	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber des Landes Bremen ab einem Auftragswert von 50.000 Euro.	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber der Hansestadt Hamburg für Vergaben oberhalb der Schwellenwerte	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber der Hansestadt Hamburg für Vergaben oberhalb der Schwellenwerte von 100.000 Euro (Liefer- und Dienstleistungen) bzw. 150.000 Euro (Bauleistungen).	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 50.000 Euro (Baubereich) bzw. ab 10.000 Euro (Liefer- und Dienstleistungen)	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 50.000 Euro (Baubereich) bzw. ab 10.000 Euro (Liefer- und Dienstleistungen)
Nachunternehmerzusatz	§ 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 15, Abs. 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer ab einem Auftragswert bei Liefer- und Dienstleistungen von 10 T €, bei Bauleistungen von 50 T €.	§ 8 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Verleiher. Es wird aber nur Bezug auf die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts gem § 6 genommen.	§ 13 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 5 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 5 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeiternehmer.	§ 9, Abs. 5 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 9 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.
Geltung auch für Leiharbeiternehmer	§ 6 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeiternehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 15, Abs. 6, wie Nachunternehmer		§ 13 Ja	§ 3, Abs. 3 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeiternehmer	§ 3, Abs. 7 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeiternehmer	§ 6 Geltung auch für Verleihunternehmen	§ 9, Abs. 6 Die Bestimmungen gelten auch für Leiharbeiternehmer	§ 9 Die Bestimmungen gelten auch für Leiharbeiternehmer










Vergleich der Landestariftreugesetze in Deutschland

Hinweis: Neues Bewertungsschema ab Juni 2023 - Alte nicht mit neuen Wertungen vergleichbar

	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Hansestadt Bremen	Hansestadt Hamburg	Hansestadt Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Mecklenburg-Vorpommern
									
Mindestlohn	§ 4 Gilt nicht bei Vergaben, im Bereich AEnIG, MIArBG oder Verkehrsbereich. Jährliche Revision zur Anpassung der Höhe durch Kommission, die per Rechtsverordnung gebildet wird. Seit 2017 wird bis zu einer Novellierung der bundeseinheitliche Mindestlohn angewendet.	§ 9, Abs. 1, 3 13 € Revision zur Anpassung der Höhe per Rechtsverordnung geregelt.	§ 6, Abs. 2 13 € § 7 Anpassung des Entgeltsatzes und Bildung einer Kommission	§ 9, Abs. 1 (Verweis auf das Landesmindestlohnsgesetz) § 9, Abs. 4 Gilt nicht, soweit durch die zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Arbeiten im Ausland erbracht werden.	§ 3, Abs. 2 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 3, Abs. 3 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 4, Abs. 2 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 9, Abs. 4 (Neue Regelung seit 7.2018) Vorgabe zur Zahlung eines Mindest-Stundenentgeltes. Jährliche Anpassung durch das Arbeitsministerium nach der prozentualen Veränderungsrate der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes.	§ 8 Vorgabe zur Zahlung eines Mindest-Stundenentgeltes. Jährliche Anpassung durch das Arbeitsministerium nach der prozentualen Veränderungsrate der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes. Vergabespezifischer Mindestlohn liegt mindestens auf dem Niveau des Bundesmindestlohns
Hinweis auf Arbeitnehmerentendengesetz (AEnIG) für Bau- und allg. Dienstleistungen	§ 3, Abs. 1 Ja	§ 9, Abs. 1 und 2	§ 2, Abs. 6 Ja		§ 3, Abs. 1 Ja, Ausschließlicher Verweis auf Anwendung von Vorgaben aus dem AEnIG.	§ 3, Abs. 2 Ja.	§ 4, Abs. 1 Ja		§ 8, Abs. 2 Im Zusammenhang mit dem Mindestlohn.
Vorgabe von Tarifverträgen für den Verkehrsbereich	§ 3, Abs. 3 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 4 Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren.	§ 10 Vorgabe von Entgelttarifen. Auswahl des Tarifes nach billigem Ermessen durch den öff. Auftraggeber.	§ 4, Abs. 1 Vorgabe des einschlägigen und repräsentativen Entgelttarifvertrags. Auswahl des Tarifvertrags nach billigem Ermessen. Verfahren zur Auswahl per Rechtsverordnung optional, Gründung eines Beirates zur Bestimmung der repräsentativen Tve optional.	§ 10 Vorgabe des am Ort maßgeblichen Entgelts (Lohngründer). Vorgegeben wird das Entgelt inkl. Überstundenzuschläge. Ein Beirat soll die Entscheidung vorbereiten. Berücksichtigung von einschlägigen Branchentarifverträgen.		§ 3, Abs. 4 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte	§ 8, Abs. 1 Vorgabe von einschlägigen und repräsentativen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 4 Einsetzung eines Beirates zur Festlegung der Tarifverträge	§ 9, Abs. 1 und 2 Bei länderübergreifenden Vergaben ist ein repräsentatives Tarifvertrags, unter den eine "erhebliche Zahl der Beschäftigten" fallen. Auswahl des Tarifvertrags nach billigem Ermessen nach Verständigung mit den Verbänden der Tarifvertragsparteien. Verfahren zur Einbindung der Verbände wird durch Verordnung bestimmt.	§ 5 Vorgabe der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge mit einer tariffähigen Gewerkschaft. Bei der Festlegung der Repräsentativität ist auf die Bedeutung des Tvs für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden in M-V abzustellen. § 7 Einrichtung eines beratenden Ausschusses.
Einschränkungen	§ 2, Abs. 6 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarländern ist es möglich, von der Tarifreue abzuweichen, falls keine Einigung zur Vorgabe eines Tarifvertrages zustande kommt.	§ 4 Bei länderübergreifenden Vergaben kann von der Vorgabe der Tarifreue abgewichen, oder darauf verzichtet werden. In diesem Fall muss das dokumentiert werden. Abs. 3 Bei länderübergreifenden Verträgen zu anderen Bundesländern soll Einvernehmen erzielt werden. Kommt dies nicht zustande kann auf Tarifreue verzichtet werden.	§ 4, Abs. 1 Keine Geltung für Unternehmen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten, die im Sinne der EU-Entscheidungslinie Arbeitnehmer in eine deutsche Niederlassung oder Konzernunternehmen entsandt. Abs. 3 Bei länderübergreifenden Verträgen zu anderen Bundesländern soll Einvernehmen erzielt werden. Kommt dies nicht zustande kann auf Tarifreue verzichtet werden.		§ 1 Bei grenzüberschreitenden Vergaben ist es möglich, von den Bestimmungen des Gesetzes abzuweichen, falls keine Einigung zustande kommt. § 3 Es sind ausschließlich Tarifreuevorgaben aus dem AEnIG und die Beachtung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 € genannt. Die besonderen Regelungen der EU VO 1370/2007/EG werden nicht genannt.	§ 1 Bei grenzüberschreitenden Vergaben ist es möglich, von den Bestimmungen des Gesetzes abzuweichen, falls keine Einigung zustande kommt. In besonderen Kitesituationen ist die Aussetzung von Teilen oder des ganzen Gesetzes befristet möglich § 3, Abs. 4 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte: Keine Bezugnahme auf repräsentative Tve, keine Vorgabe ganzer Tarifgründer, Abweichungen von Tven möglich	§ 8, Abs. 2 Bei Vergaben von grenzüberschreitenden Verträgen können Tarifverträge oder vergleichbare Tarifverträge des betroffenen anderen Landes zugrunde gelegt werden.	§ 9, Abs. 10 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Einigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich.	§ 1, Abs. 6 Ausnahmen von der Anwendung von Tarifreuevorgaben für neu gegründete Unternehmen in den ersten drei Jahren nach Gründung per RV möglich. § 2, Abs. 8 Verzicht auf Tarifreue für neu gegründete Unternehmen möglich
Personalübernahme bei Betreiberwechsel im Verkehrsbereich	§ 9 Personalübernahme bei Betreiberwechsel ist optional möglich. Informationspflicht des aktuellen Betreibers.		§ 4, Abs. 2 Übernahme der "soll" Regelung aus dem GWB, aber ohne Einschränkung bei Tätigkeitsgruppen			§ 3, Abs. 4 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist optional möglich. Informationspflicht des bisherigen Betreibers.	§ 10 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist optional möglich.		§ 12 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist verpflichtend anzuwenden.
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs		§ 10 Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifregister)		§ 9 Vorgabe von tätigkeitspezifischen Mindestentgelten (Lohngründer) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen		§ 3, Abs. 1 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte			§ 6 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngründer und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen § 7 Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich bzw. verpflichtend?		§ 11 Weitere soziale und beschäftigungspolitische Belange und Kriterien des fairen Handelns optional. (vgl. GWB § 238, Abs. 2))	§ 3 Übernahme Regelung GWB: Es können Aspekte der Qualität, der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte berücksichtigt werden...	§ 18, Abs. 1 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können vorgegeben werden			§ 3 Ja, Verpflichtend für Landesbetriebe, optional für kommunale Aufgabenträger.	§ 5 Ja.	§ 3, Abs. 7 Allgemeiner Hinweis auf die mögliche Vorgabe von Ausführungsbedingungen.
Förderung beruflicher Erstausbildung				§ 18, Abs. 3				§ 5 Ja	
Frauenförderung		§ 13 Stützung zur Frauenförderung ist abzugeben.	§ 3, Abs. 5 Verweis auf das Landesgleichstellungsgesetz	§ 18, Abs. 3				§ 5 Ja	
ILO Kernarbeitsnormen		§ 8 Ja		§ 18, Abs. 2 Ja	§ 3a Ja	§ 3a Ja		§ 11 Ja	§ 13 Ja
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungserbringung		§§ 7 und 12 Ja, optional.		§ 19	§ 3b Ja	§ 3b Ja.	§ 3 Ja, Verpflichtend für Landesbetriebe, optional für kommunale Aufgabenträger.	§ 5 Ja	§ 3, Abs. 3 Ja
Präqualifikationsverfahren				§ 8 Ja	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 15 Ja		
Mittelstandsförderung		§ 5 Ja		§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 14 Ja	§ 4 Ja	§ 3, Abs. 4 Ja
Weitere Regelungen						§ 3a, Abs. 5 Bevorzugte Bieter im Bereich von Werkstätten für behinderte Menschen		§ 5 Beschäftigung Langzeitarbeitsloser	

Vergleich der Landestariftreuegesetze in Deutschland

Hinweis: Neues Bewertungsschema ab Juni 2023 - Alte nicht mit neuen Wertungen vergleichbar

	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Hansestadt Bremen	Hansestadt Hamburg	Hansestadt Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Mecklenburg-Vorpommern
									
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten		§ 6 Bei Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorlage der Kalkulationsunterlagen.		§ 14 Vertiefte Prüfung bei Lohnkalkulation min. 20% unter Kostenschätzung oder um mehr als 10% unter nächst höherem Angebot.	§ 6 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 10% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 6 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 16 Prüfung der Urkalkulation möglich	§ 6 Prüfung bei Abweichungen von 20%.	
Wertungsausschluss		§ 17 Ausschluss des Bieters möglich.		§ 15 Bleiben trotz Prüfung Zweifel bezgl. Verstoß gegen Tariftreue, dann Ausschluss des Bieters.	§ 6 Verweigert der Bieter die Prüfung, so wird er vom Verfahren ausgeschlossen. § 7 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vergabestelle aufgrund der Bestimmungen der Vergabeverordnungen über den Ausschluss.	§ 6 Verweigert der Bieter die Prüfung, so wird er vom Verfahren ausgeschlossen. § 7 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vergabestelle aufgrund der Bestimmungen der Vergabeverordnungen über den Ausschluss.	§ 17, Abs. 1 Bei schweren Verfehlungen ist ein Ausschluss zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens möglich.	§ 9, Abs. 7 Ausdrücklicher Hinweis für den Verkehrsbereich, dass Bieter vom Verfahren ausgeschlossen werden, wenn die Verpflichtungserklärung nicht vorgelegt wird.	§ 14 Ausdrücklicher Hinweis, dass Bieter vom Verfahren ausgeschlossen werden, wenn die Verpflichtungserklärung nicht vorgelegt wird.
Nachweise	§ 7 Nachweis über die Einhaltung der in §§ 3 und 4 geforderten Tariftreue bei Angebotsabgabe.		§ 5 Eigenerklärung des Unternehmens	§ 15 Vorlage Mindestlohnklärung oder Tariftreuerklärung, oder Erklärung von Mindestarbeitsbedingungen. Baubereich: Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialkasse.	§ 7, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariftreue. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen.	§ 7, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariftreue. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen.	§ 7, Abs. 1 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers Nachweis der Verpflichtungserklärung nach § 4 (Tariftreuerklärung). Dies gilt auch für Leistungen von Tochterunternehmen und Entleihfirmen. Einblick in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftunterlagen	§ 9, Abs. 1 Für den Verkehrsbereich ist eine Verpflichtungserklärung zur Tariftreue den Bewerbungsunterlagen beizufügen.	§ 5, Abs. 1 Für den Verkehrsbereich ist eine Verpflichtungserklärung zur Tariftreue den Bewerbungsunterlagen beizufügen.
Kontrolle	§ 7, Abs. 1 und 2 Kontrollbefugnis. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 16 Stichproben. Ab 2022 sollen 5% der vergebenen Aufträge je Kalenderjahr erfasst. Schaffung einer zentralen Kontrollgruppe.	§ 9 Kontrollen durch Stichproben	§ 16 Kontrolle durch Sonderkommission.	§ 10 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (auch Tochterunternehmen)	§ 10 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (auch Tochterunternehmen und für diese tätige Unternehmen)	§ 7, Abs. 1 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Dies gilt auch für Leistungen von Tochterunternehmen und Entleihfirmen. Einblick in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftunterlagen.	§ 10, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 15, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers. Auch bei Tochterunternehmen. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldeunterlagen, Geschäftunterlagen.
Sanktionen	§ 8 Abs. 1 - Je Verstoß bis 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Auf Antrag des Auftraggebers Herabsetzung auf mind. die dreifache Differenzsumme möglich. Abs. 2 Bei grober Fahrlässigkeit ist fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren	§ 17, Abs. 1-3 - Bei Nichterfüllung soll der Auftraggeber die Annahme der Leistung verweigern und Nacherfüllung fordern; - Vertragsverletzungen sollen verfolgt werden; - Soll-Bestimmung zum Ausschluss von Unternehmen bei künftigen Vergaben, die Vertragsbrüchig wurden.	§ 10 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Abs. 2 Kündigungsvorbehalt Möglichkeit zur Aufnahme in eine Sperfliste.	§ 17 Abs. 2 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Herabsetzung bei unverhältnismäßig hohen Strafen möglich. Abs. 3 Bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Vertragsverhältnisse ist fristlose Kündigung inkl. Schadenersatz möglich. Abs. 4 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 2 Jahren.	§ 11 Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.	§ 11 Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.	§ 17 Abs. 1 Bei schweren Verfehlungen ist ein Ausschluss zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens möglich. Abs. 4 Prüfung von schweren Verstößen und Eintragung in ein Informationsverzeichnis durch eine Informationsstelle der Oberfinanzinspektion. Abs. 6 Ausschluss bis zu drei Jahren.	§ 10, Abs. 2 Je schuldhafte Verstoß bis zu 1% des Auftragswertes. Bei mehreren Verstößen zusammen maximal 10%. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Auf Antrag des Auftraggebers Herabsetzung auf die zweifache Differenzsumme möglich. Abs. 4 Ausschluss bis zu drei Jahre.	§ 16, Abs. 1 Je schuldhafte Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Bei mehreren Verstößen zusammen maximal 10%. Haftungsübernahme auch für Tochterunternehmen. Auf Antrag des Auftraggebers Herabsetzung auf die zweifache Differenzsumme möglich. Abs. 2 Fristlose Kündigung bei schuldhafter Nicht-Erfüllung möglich. Abs. 5 Ausschluss bis zu drei Jahre.
Novellierung/ Evaluierung	Anpassung des Mindestlohns zum 1.1.2017 an den gesetzlichen Mindestlohn.	§ 18 Abs 1 Wertgrenze bis 2022 evaluieren, danach alle 5 Jahre Abs.3 4-jährig Vorlage Vergabebericht als Basis fortschreitender Evaluierung			Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit
Besonderheiten	Initiativen geplant (auf Koalitionsvertrag)				Initiative bekannt (Regierung)	Initiative bekannt (Regierung)		Initiativen bekannt (Regierung)	Initiativen bekannt (Regierung)
Weitere Regelungen (andere Landesgesetze)									
ÖPNV Pflichtaufgabe?	Nein (aber von Zukunftskommission empfohlen)	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein









Vergleich der Landestariftreugesetze in Deutschland

Hinweis: Neues Bewertungsschema ab Juni 2023 - Alte nicht mit neuen Wertungen vergleichbar

	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Thüringen
								
Status	In Kraft seit November 2013	In Kraft seit März 2018	In Kraft seit März 2011	In Kraft seit Dezember 2021	In Kraft seit Januar 2013	In Kraft seit August 2013	In Kraft seit Dezember 2019	Regierungsentwurf Juni 2023
Kurzbewertung:	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Regelungsumfang:	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge. Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst ist.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.
Nachunternehmer:	- Geltung für Nachunternehmer. Gelten die Tariftreuevorgaben auch für Nachunternehmer und Leiharbeiternehmer?	- Geltung für Nachunternehmer. - Keine Geltung für Leiharbeiternehmer	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer.	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeiternehmer.
Verkehrsbereich:	Wurden die Regelungsmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?							
a) Personalübergang:	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Regelung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße.	- Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße.	- "Soll"-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel.	- "Soll"-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße.
b) Tariftreue im Verkehrsbereich:	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Kein Tariftreuebeirat	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat
Tariftreue außerhalb des Verkehrsbereichs:	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung	- Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngrüfter und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen - Einbeziehung von Tarifvertragsparteien	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifregister).	Keine Regelung	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen per Tarifregister. - Vorgabe von Tariftreue für kommunale Aufgabenträger nicht obligatorisch	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen (inkl. Lohngrüfter, Zulagen, Sonderzahlungen) per Tarifregister.
Mindestlohn:	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn. Regelungsrahmen eines vergabespezifischen Mindestlohns inkl. der Anpassungsformalen. Bundesmindestlohn ab 01.10.22: 12,00 € ab 01.01.24: 12,41 €	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- 8,90 € Mindestlohn und Kommission zur Anpassung. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L	- 9,99 € Mindestlohn DERZ. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ	- 11,92 € Mindestlohn (01.2022) mit jährlicher Anpassung DERZ. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ	- 13,50 € Mindestlohn (06.2023) mit jährlicher Anpassung
Weitere Regelungen:	- Soziale und ökologische Kriterien optional - Berufliche Erstausbildung - ILO Kernarbeitsnormen - Umweltfreundliche Beschaffung - Frauenförderung - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser - Präqualifikationsverfahren	Keine Regelung	- Soziale und ökologische Kriterien optional - Berufliche Erstausbildung - ILO Kernarbeitsnormen - Umweltfreundliche Beschaffung - Beschäft. von Langzeitarbeitslosen	- Soziale Kriterien optional - ILO Kernarbeitsnormen - Umweltfreundliche Beschaffung - Präqualifikationsverfahren	- ILO Kernarbeitsnormen - Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional - Gleichstellung Männer und Frauen - Familienförderung - Beschäftigung von Auszubildenden - Präqualifikationsverfahren	Keine Regelung	- Soziale und ökologische Kriterien optional - Beschäftigung Langzeitarbeitsloser - Beschäftigung behinderter Menschen - Berufliche Erstausbildung - Chancengleichheit Männer u. Frauen - Mittelstandsförderung - Umweltfreundliche Beschaffung - ILO-Kernarbeitsnormen	- Soziale und ökologische Kriterien optional - Beschäftigung Langzeitarbeitsloser - Beschäftigung behinderter Menschen - Berufliche Erstausbildung - Chancengleichheit Männer u. Frauen - Mittelstandsförderung - Umweltfreundliche Beschaffung
Kontrollen:	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger ("sind gehalten") Wie wird die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert?	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Kontrollbefugnis für Servicestelle	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger bzw. Servicestelle, stichprobenartig	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger	- Stichprobenhafte Kontrollverpflichtung für Aufgabenträger
Negative Regelungen:	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tariftreue möglich. - Aussetzung von Tariftreue für Start-Ups möglich, keine Tariftreue bei Freistellungsverkehren - Starke Herabsetzung von Sanktionen möglich	- Keine Berücksichtigung von Haustarifverträgen - Keine Tariftreue bei Entsendung aus EU-Mitgliedsstaaten		- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tariftreue möglich.
Sachstand, letzte Änderung:	11.2019	03.2018	11.2019	12.2021	12.2022	04.2019	12.2019	06.2023 Entwurf - nicht in Kraft
Regelungsumfang	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2, Abs. 1-3 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich	§ 2, Abs. 1 Tariftreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 1, Abs. 5 Tariftreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 25.000 €.	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 1, Abs. 4 Für öffentliche Vergaben im Bau-, Dienstleistungs- und Verkehrsbereich ab einem Auftragswert von 25.000 €	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert: bei Bauaufträgen ab 120.000 €, bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen ab 40.000 €.	§ 1 Für alle öffentlichen Aufträge. Die Vorgabe von Tariftreue gilt oberhalb eines Schwellenwertes von 20.000 €.	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes oberhalb der folgenden Schwellenwerte: Bauaufträge: 50.000 € Dienstleistungsaufträge: 20.000 €	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes oberhalb der folgenden Schwellenwerte: Bauaufträge: 50.000 € Dienstleistungsaufträge: 20.000 €
Nachunternehmererzatz	§ 13, Abs. 1 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeiternehmer	§ 2, Abs. 4 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer	§ 5 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeiternehmer ab einem Auftragswert von 5.000 €.	§ 14 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 4, Abs. 1: Der Landesspezifische Mindestlohn gilt auch für Nachunternehmer und Leiharbeiternehmer § 4, Abs. 2 Verpflichtung im Geltungsbereich VO 1370/2007 (ÖPNV/SPNV) zur Einhaltung der Tarifverträge wie Auftragnehmer	§ 12 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer. Nachträgliche Einschaltung oder Wechsel des Nachunternehmers mit Zustimmung des Aufgabenträgers.	§ 11 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer. Nachträgliche Einschaltung oder Wechsel des Nachunternehmers mit Zustimmung des Aufgabenträgers.
Geltung auch für Leiharbeiternehmer	§ 13, Abs. 1 Geltung auch für Leiharbeiternehmer		§ 5 Regelungen des Tariftreuegesetzes gelten auch für Leiharbeiternehmer.	§ 7, Abs. 2 Ja	§ 14, § 11, Abs. 5 Ja	Ja, siehe Nachunternehmer.	§ 10, Abs. 5 Geltung auch für Leiharbeiternehmer	§ 10, Abs. 5 Geltung auch für Leiharbeiternehmer





Vergleich der Landestariftreugesetze in Deutschland

Hinweis: Neues Bewertungsschema ab Juni 2023 - Alte nicht mit neuen Wertungen vergleichbar

	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Thüringen
								
Mindestlohn	§ 4 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes	§ 2, Abs. 3 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 3 Gilt nicht bei Vergaben im Verkehrsbereich, da hier spezielle Tarifverträge vorgegeben werden können. Jährliche Revision zur Anpassung der Höhe durch Kommission, die per Rechtsverordnung gebildet wird. Veraltete Regelung durch höheren Mindestlohn auf Bundesebene.	§ 3, Abs. 5 Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene	§ 11, Abs. 3 Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L	§ 4, Abs. 1 9,99 € Keine Regelung zur Weiterentwicklung des Mindestlohns.	§ 10, Abs. 4 11,42 € Jährliche Anpassung der Höhe richtet sich nach der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland.	§ 10, Abs. 4 und 6 13,50 € Jährliche Anpassung der Höhe richtet sich nach der prozentualen Veränderungsrate im Index der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft in Deutschland.
Hinweis auf Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) für Bau- und allg. Dienstleistungen	§ 5, Abs. 1 Ja	§ 2, Abs. 1	§ 4, Abs. 1, 1-2 Ja	§ 3, Abs. 3 Ja. Vorgabe von Mindestarbeitsbedingungen per Rechtsverordnung.	§ 11 Ja		§ 10, Abs. 1 Ja	§ 10, Abs. 1 Ja
Vorgabe von Tarifverträgen für den Verkehrsbereich	§ 5, Abs. 1 Vorgabe von einschlägigen und repräsentativen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Rechtsverordnung zur Bildung eines Beirates. Dieser stellt die Repräsentativität von Tarifverträgen fest.	§ 2, Abs. 2 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu kann durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet werden.	§ 4, Abs. 1, 3 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird ein Beirat gebildet.	§ 4 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird ein Beirat gebildet.	§ 11, Abs. 7 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Ministerium bestimmt per Verordnung, welche Tve als repräsentativ anzusehen sind.	§ 4, Abs. 2 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet.	§ 10, Abs. 2 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 2 Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird ein Beirat gebildet.	§ 10, Abs. 2 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 3 Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird ein Beirat gebildet.
Einschränkungen	§ 5, Abs. 1 Bei Länderübergreifenden Vergaben ist Einigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich.	§ 1, Abs. 8 Bei grenzüberschreitenden Vergaben (Nachbarländer oder Nachbarstaaten der Bundesrepublik Deutschland) kann von der Vorgabe der Tariftreue abgewichen, oder darauf verzichtet werden.	§ 4, Abs. 1, 3 Bei grenzüberschreitenden Vergaben (Formuliert wurde: "Nachbarländer der Bundesrepublik Deutschland") kann von der Vorgabe der Tariftreue abgewichen, oder darauf verzichtet werden.	§ 1, Abs. 7 Bei länderübergreifenden Vergaben ist eine Einigung zwischen den Auftraggebern anzustreben. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist ein Verzicht auf Tariftreue und andere Bestimmungen des Gesetzes möglich. Die Gründe hierfür sind zu dokumentieren und dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium mitzuteilen. § 2, Abs. 8 Verzicht auf Tariftreue für neu gegründete Unternehmen möglich § 5 Bei Freistellungsverfahren gelten die Regelungen des Mindestlohngesetzes.	§ 11, Abs. 2 Haus-Tve sind ausgeschlossen Kein Hinweis auf einen Tariftreuebeirat		§ 1, Abs. 4 Bei länderübergreifenden Vergaben ist eine Abweichung vom Gesetz möglich	§ 1, Abs. 4 Bei länderübergreifenden Vergaben ist eine Abweichung vom Gesetz möglich
Personalübernahme bei Betreiberwechsel im Verkehrsbereich	§ 6 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist optional möglich.		§ 1, Abs. 4 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist verpflichtend anzuwenden.	§ 9 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist verpflichtend anzuwenden.	§ 12 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße soll vorgegeben werden.	§ 4, Abs. 2: Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel aus EU VO 1370 ist optional möglich.	§ 10a Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße soll vorgegeben werden.	§ 10a Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel auf Schiene und Straße soll vorgegeben werden.
Tariftreue außerhalb des Verkehrsbereichs				§ 3, Abs. 2 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngriffer und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen § 3, Abs. 4 Einbeziehung von Tarifvertragsparteien	§ 11 Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifregister).		§ 10, Abs. 4 Vorgabe von Entgelttarifverträgen Ausnahme: Gilt nicht für kommunale Auftraggeber.	§ 10, Abs. 4 Vorgabe von Entgelttarifverträgen inkl. Tarifgitter, Zulagen und Sonderzahlungen.
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich bzw. verpflichtend?	§ 11 Soziale Vorgaben sind nur bei Vergaben an Unternehmen ab 20 Beschäftigte gestattet.		§ 1, Abs. 3 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können vorgegeben werden (vgl. § 97, Abs. 4 GWB)	§ 10 Verweis auf § 97 GWB und Art. 70 i.V.m. Art. 67 RL 2014/24/EU (=Kann"-Regelung)	§ 5 Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und innovativer Kriterien möglich		§ 4, Abs. 3 Umweltbezogene und soziale Aspekte können berücksichtigt werden	§ 4, Abs. 3 Umweltbezogene und soziale Aspekte können berücksichtigt werden
Förderung beruflicher Erlausbildung	§ 11, Abs. 2 Ja		§ 1, Abs. 3 Ja		§ 5 Ja		§ 4, Abs. 4 Ja	§ 4, Abs. 4 Ja
Frauenförderung	§ 11, Abs. 2 Ja				§ 5 Förderung der Entgeltgleichheit und Förderung von Maßnahmen zur Familienförderung.		§ 4, Abs. 4 Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.	§ 4, Abs. 4 Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.
ILO Kernarbeitsnormen	§ 12 Ja		§ 1, Abs. 3 Ja	§ 10 Ja	§ 13 Ja		§ 11 Ja	§ 11 Ja
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungserbringung	§ 10 Ja		§ 1, Abs. 3 Ja	§ 11 Ja	§ 5 Ja		§ 4 und § 9 Detaillierte Regelung zur Berücksichtigung umweltfreundlicher Beschaffung, Energieverbrauch, Lebenszyklus, Entsorgungskosten, etc.	§ 4 und § 9 Detaillierte Regelung zur Berücksichtigung umweltfreundlicher Beschaffung, Energieverbrauch, Lebenszyklus, Entsorgungskosten, etc.
Prüfungsverfahren	§ 8			§ 1, Abs. 3 Ja	§ 7 Ja		§ 7, Abs. 2	§ 7, Abs. 2
Mittelstandsförderung	§ 9 Ja		keine Regelung		§ 4 Ja	§ 2, Abs. 3 Ja	§ 3 Ja	§ 3 Ja
Weitere Regelungen	§ 11, Abs. 2 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Langzeitarbeitslosen		§ 1, Abs. 3 Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.	§ 1, Abs. 4 Ja. Es können zusätzliche Anforderungen gestellt werden.	§ 5 Eine geringe Anzahl sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse			

Vergleich der Landestariftreugesetze in Deutschland

Hinweis: Neues Bewertungsschema ab Juni 2023 - Alte nicht mit neuen Wertungen vergleichbar

	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Thüringen
								
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten	§ 7 Prüfung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten bei Bauleistungen.			§ 1, Abs. 5 Prüfung bei begründeten Zweifeln an der Angemessenheit von Angeboten.	§ 14, Abs. 2 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 10% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 14 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 12 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 12 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.
Wertungsausschluss				§ 1, Abs. 5 Kommt der Bieter der Prüfungsaufforderung nicht nach, so kann er vom Bieterverfahren ausgeschlossen werden.	§ 15 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vergabestelle aufgrund der Bestimmungen der Vergabeverordnungen über den Ausschluss.	§ 15 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vergabestelle aufgrund der Bestimmungen der Vergabeverordnungen über den Ausschluss.	§ 13 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vergabestelle aufgrund der Bestimmungen der Vergabeverordnungen über den Ausschluss.	§ 13 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vergabestelle aufgrund der Bestimmungen der Vergabeverordnungen über den Ausschluss.
Nachweise	§ 5 Tariffreue- und Mindestentgeltklärung als Eigenklärung. § 8 Nachweise auch in Form von Präqualifikation möglich.		§ 6 Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit die Einhaltung der Tariffreue auf Verlangen nachzuweisen. Dies gilt auch für Nachunternehmer. (Einblick in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen.)	§ 12 Schriftliche Verpflichtung des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, die Einhaltung der Tariffreue auf Verlangen nachzuweisen. Dies gilt auch für Nachunternehmer. (Einblick in die Geschäftsunterlagen.)	§ 8 Nachweise sind nur vom Bestbieter vorzulegen § 15, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariffreue. sonstige Nachweise und Erklärungen § 17, Abs. 1 Entgeltabrechnungen	§ 15, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariffreue. sonstige Nachweise und Erklärungen	§ 13, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariffreue. sonstige Nachweise und Erklärungen	§ 13, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariffreue. sonstige Nachweise und Erklärungen
Kontrolle	§ 14 Die Aufgabenträger "sind gehalten, Kontrollen durchzuführen". Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Nachweis durch Entnahme in Lohn- und Meldeunterlagen, Geschäftsunterlagen.		§ 6, Abs. 2 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 13 Stichprobenartig auf Verlangen des Auftraggebers. Gilt auch für Nachunternehmer. Einsicht in Entgelt- und Meldeunterlagen, Aufzeichnungen und andere Geschäftsunterlagen. Einrichtung eines Kontrollsystems	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 4, Abs. 3 Berechtigung Kontrollen durchzuführen und Unterlagen anzufordern.	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 15, Abs. 1 Verpflichtung des Aufgabenträgers zu stichprobenartigen Kontrollen
Sanktionen	§ 15 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Herabsetzung möglich. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.		§ 7 Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Auf Antrag des Auftragnehmers Herabsetzung auf die dreifache Differenzsumme möglich. Abs. 2 Bei grober Fahrlässigkeit ist fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 14 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Auf Antrag des Auftragnehmers Herabsetzung auf die zweifache Differenzsumme möglich. Abs. 2 Bei schuldhafter Nichterfüllung ist fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 18. Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. In Summe max. 10%. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich bei schuldhafte Verletzungen. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 4, Abs. 4, Satz 3 Vertragliches außerordentliches Kündigungsrecht, oder Vertragsstrafe. (Keine konkrete Definition) Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 16 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren. Abs. 3a Einrichtung eines Registers über Unternehmen, die von der öffentlichen Auftragsvergabe ausgeschlossen sind	§ 16 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren. Abs. 3a Einrichtung eines Registers über Unternehmen, die von der öffentlichen Auftragsvergabe ausgeschlossen sind
Novellierung/ Evaluierung	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	§ 16 Evaluierung 3 Jahre nach Inkrafttreten	Evaluierung 5 Jahre nach Inkrafttreten.	Keine Regelung zur Evaluierung oder Begrenzung der Laufzeit	§ 20 Evaluierung 8 Jahre nach Inkrafttreten (also 2027 bzw. 2031, wenn das Jahr der Novelle ausschlaggebend ist)	§ 18 Evaluierung 8 Jahre nach Inkrafttreten (also 2027 bzw. 2031, wenn das Jahr der Novelle ausschlaggebend ist)
Besonderheiten	Initiativen geplant (laut Koalitionsvertrag)	Initiativen geplant (laut Koalitionsvertrag)						
Weitere Regelungen (andere Landesgesetze)								
ÖPNV Pflichtaufgabe?		Nein	Ja	Nein	Ja		Ja	Ja

Wertungsschema Landestariffreugesetze

	Mögliche Ausprägungen	Punkte
Regelungsumfang: Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst ist (Bau-, Dienstleistungen und Verkehr).	Nein Mit Ausnahmen Ja	0 0,5 1
Nachunternehmer: Gelten die Tariffreuevorgaben auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer?	Nein Ja (Nachunternehmen) Ja (Leiharbeitnehmer)	0 0,5 0,5
Verkehrsbereich: Wurden die Regelungsmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?		
a) Regelung zum Personalübergangs bei Betreiberwechsel Vorgaben zur Personalübernahme bei Betreiberwechsel	Keine eigene Regelung Soll-Regelung auf Schiene UND Straße Muss-Regelung auf Schiene und Straße	0 0,5 1
b) Tariffreue im Verkehrsbereich Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	Nein Ja (Vorgabe von Tarifverträgen) mit Beteiligung Tariffreuebeirat	0 0,5 0,5
Tariffreue außerhalb des Verkehrsbereichs: Wurden die Möglichkeiten des AEntG im Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ausgeschöpft? Relevant für verkehrsnahen Dienstleistungen, z.B. Fahrkartenvertrieb oder Fahrzeuginstandhaltung.	Nein Ja inkl. komplettem Tarifgitter inkl. Zulagen, Urlaub, Arbeitszeitregelungen u.a.	0 0,5 0,5
Mindestlohn: Regelungsrahmen eines vergabespezifischen Mindestlohns inkl. der Anpassungsmodalitäten.	Nein bzw. unter Bundesmindestlohn Ja, über Bundesmindestlohn Regelmäßige Anpassung	0 0,5 0,5
Weitere Regelungen: Weitere soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich bzw. vorgeschrieben?	Keine eigene Regelung Kann-Regelung Kann- oder Soll-Regelung mit Nennung von Kriterien Muss-Regelung (mit Nennung von Kriterien)	0 0 0,5 1

Kontrollen: Wie wird die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert?	Kann-Regelung Stichpunktartig, anlassbezogen	0
	Soll- oder Muss-Regelung Stichpunktartig	0,5
	Muss-Regelung Regelmäßig	1
Negative Regelungen: Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu Punkteabzug führen:	Ausnahmen möglich, z.B. Ausstieg aus Tariftreue bei länderübergreifenden Verkehren, Freistellungsverkehren, Buskonzessionen, Krisen o.ä.	-0,5
	Ausschluss von Haus-TVen	-0,5
	Einschränkungen bei Personalübernahme	-0,5
	Schlechte Regelungen zu Sanktionen u.Ä.	-0,5
Maximal		8