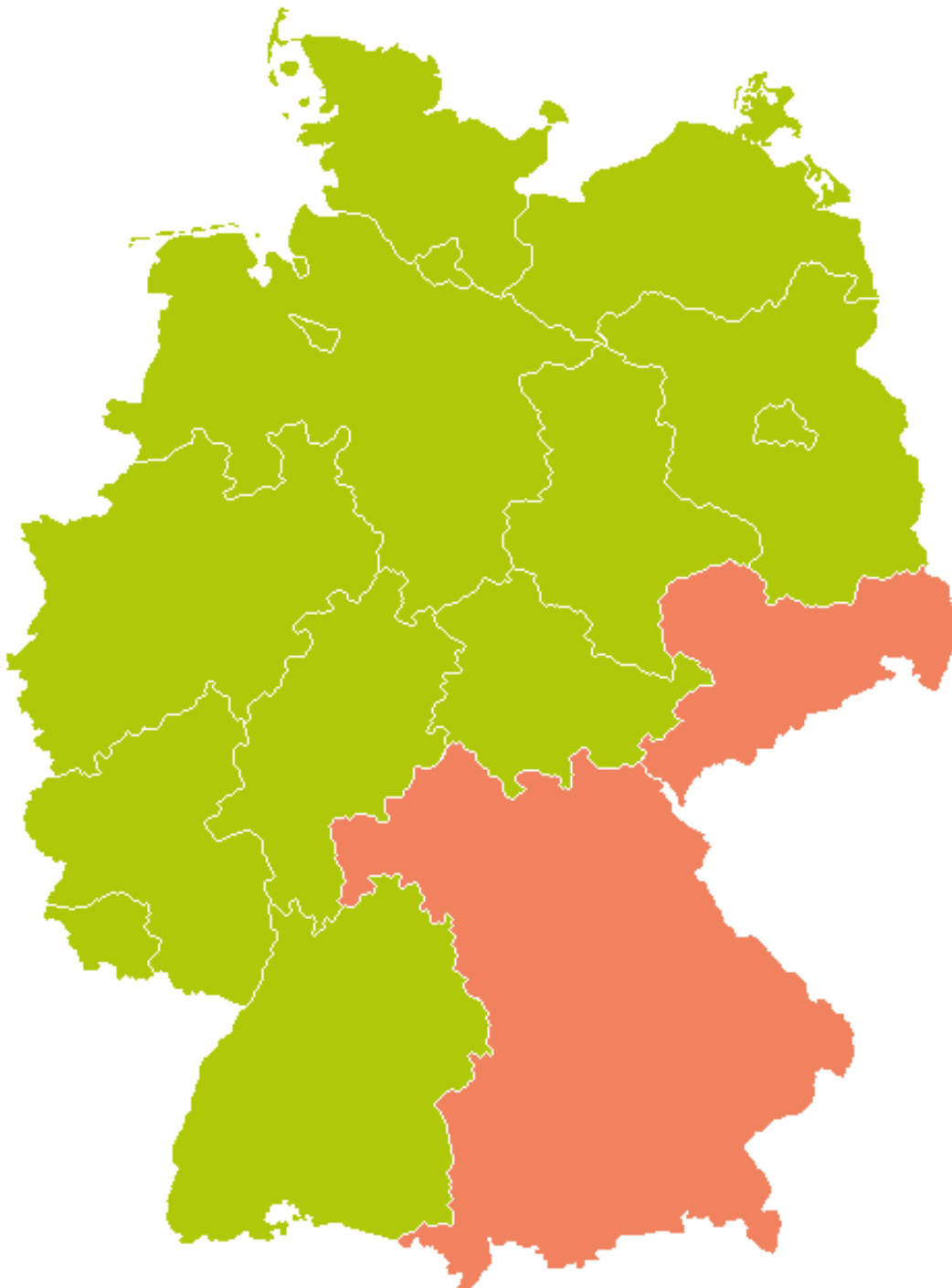

Tariftreue in den Ländern

Aktueller Vergleich Landestariftreuegesetze
Stand 07.2019



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;
- spezielle Tariftreuregelung:
 - im Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG);
 - spezielle Regelungen im Verkehrsbereich im Geltungsbereich der EU Verordnung 1370/2007/EG;
- 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 Mindestlohnhöhe
- 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.

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-Holsten, Thüringen.

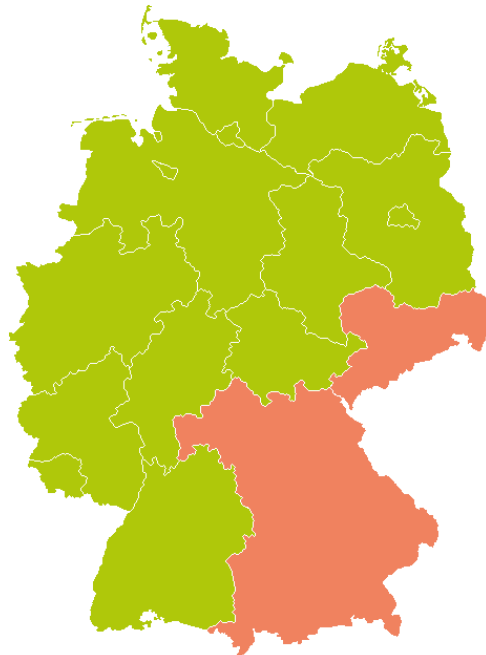
Länder ohne Tariftreuegesetze:

Sachsen, Bayern.

Novellierungen und Initiativen:

In Thüringen steht nach Beratungen nun eine Beschlussfassung über ein umfangreich ergänztes Tariftreuegesetz im Landtag an.

In Berlin und Niedersachsen wurden Gesetzesentwürfe der Regierungsfractionen eingebracht. Im Saarland streben die Regierungsfractionen eine Novellierung an. In Hamburg sind gewerkschaftliche Initiativen zur Novellierung bekannt.



Stand: Juli 2019

Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland

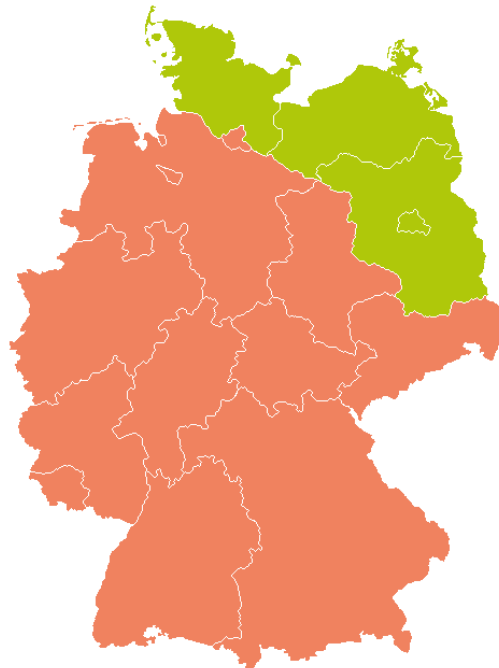
Länder mit vergabespezifischen Mindestlöhnen, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen:

Berlin: 10,50 €
Brandenburg: 10,50 €
Mecklenburg-Vorpommern: 9,80 €
Schleswig-Holstein: 9,99 €

Entwurf Thüringen: 11,42 €

Durch das Mindestlohngesetz gilt in ganz Deutschland seit dem 01.01.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn, der regelmäßig angepasst wird. Die derzeitige Höhe beträgt 9,19 €. Für 2020 wurde bereits eine weitere Anpassung auf 9,35 € beschlossen.

Insgesamt gibt es nur noch wenige Bundesländer, die vom gesetzlichen Mindestlohn abweichend höhere vergabespezifische Mindestlöhne aufrechterhalten.



Stand: Juli 2019

















Vergleich der Landesstaufreugesetze in Deutschland

	Baden-Württemberg	Berlin	Badenburg	Hansestadt Bremen	Hansestadt Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen
Stichtag	In Kraft seit April 2013	In Kraft seit Juli 2010	In Kraft seit September 2016	In Kraft seit November 2009	In Kraft seit Februar 2006	In Kraft seit Dezember 2014	In Kraft seit Juli 2011	In Kraft seit November 2013
Kurzbeurteilung:	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★
Regelungsbereich: Bemerkenswert, 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.
Nachunternehmer: Geltend bei Auftragsvergabe nach (für Nachunternehmer und Leitbetriebnehmer)	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer. (Nur Sicherung Mindestlohn)	Geltung für Nachunternehmer. Keine Geltung für Leitbetriebnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leitbetriebnehmer.
Mindestlohn: Regelungen eines Mindestlohns nach den Arbeitsgesetzen	Dauerhafte Anpassung an den Bundesgesetzlichen Mindestlohn.	- 10,50 € (01.19) Mindestlohn mit Revision zur Kommission - Anpassung (Mindestlohngesetz Berlin)	- 10,50 € (ab April 2019) Mindestlohn und Anpassung	- 9,19 € (01.19) Mindestlohn mit Revision zur Anpassung bei Bedienung für Vorbeschäftigte - Keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel	Keine Regelung für den Verkehrsbesitz. - Keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn - Keine eigenständige Regelung eines vergebenspezifischen Mindestlohns.	- 9,80 € Mindestlohn (01.01.2019) und Kommission zur Anpassung	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn. - Keine eigenständige Regelung eines vergebenspezifischen Mindestlohns.
Verkehrsbereich: Wurden die Regelungsmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.	Keine Regelung für den Verkehrsbesitz. - Keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.	Vorgabe von Entgeltfortzahlung, keine Verpflichtung zur Personübernahme bei Betriebswechsel.
Weitere Regelungen: Welche soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich?	- gem. GMB und Berufliche Erstausbildung - Frauenförderung - ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung - Umweltfreundliche Beschäftigung	- gem. GMB und Berufliche Erstausbildung - Frauenförderung - ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung - Umweltfreundliche Beschäftigung	Übernahme der Formulierung aus dem GMB	- ILO Kernarbeitsnormen - Mittelstandsförderung - Produktivitätsfördernde	- Beachtung der ILO Kernarbeitsnormen - Umweltverträgliche Beschäftigung - Produktivitätsfördernde	Zentrale Beispiele werden genannt; Ebenfalls wird die notwendige Entwicklung der Beschäftigung / des Auftrages betrachtet. Bsp. Erstausbildung, Chancengleichheit, Förderung, Frauen, Vereinbarkeit Familie und Beruf etc.	- Allgemeiner Hinweis auf die Möglichkeit der Vorgabe weiterer Anforderungen im Bezug - und soziale Aspekte - Förderung, Frauen, Vereinbarkeit - Mittelstandsförderung	- Berufliche Erstausbildung - ILO Kernarbeitsnormen - Umweltverträgliche Beschäftigung - Frauenförderung - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose - Produktivitätsfördernde
Negative Regelungen: Bestimmte das Gesetzes die zusätzlich zu Punktbezug führen:	Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich.	Ausstieg aus Tarifreue möglich. - Scheinige Regelung zu Auswahl des Vorzugsvertrags (Vorfahrtsweg).	Keine tarifreue im Verkehrsbesitz bei Entsendung aus EU-Mitgliedsstaaten - Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus tarifreue möglich.	Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus tarifreue möglich.	Keine tarifreue bei der Homestody - Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus tarifreue möglich.			Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich.
Schlichter, Inter-Akteure:	11.2017	06.2012	10.2018	12.2017	07.2017	12.2014	07.2018	12.2016
Regelungsbereich:	§ 2, Abs. 1 und 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbeispiel:	§ 2, Abs. 3 Für die öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 1, Abs. 6 Für die öff. Auftraggeber des Landes Berlin, ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 2 Für die öff. Auftraggeber des Landes Brandenburg.	§ 2 Für die öffentliche Aufträge, für den Verkehrsbesitz ist die Geltung ohne Einschränkung. Für versch. andere Bereiche gelten Schwellenwerte.	§ 2 Für die öff. Auftraggeber der Homestody innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 1, Abs. 5 Für die öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 1 Für die öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes.	§ 2, Abs. 1 Für die öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 10.000 €.
Nachunternehmerwahl:	§ 6 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 1, Abs. 6 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 8 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer und Verleiher der Aufträge. Die Vergütung zur Zahlung des Mindestlohns gem § 6 genommen.	§ 13 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer.	§ 5 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer.	§ 4 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer und Leitbetriebnehmer ab einem Beschäftigungswert von 10.000 €.	§ 9, Abs. 5 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer.	§ 13, Abs. 1 Tarifuebestimmungen gelten auch für Hochunternehmer und Leitbetriebnehmer
Geltung auch für Leitbetriebnehmer	§ 6 Tarifuebestimmungen gelten auch für Leitbetriebnehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 1, Abs. 6	§ 8 Ja, siehe Hochunternehmerwahl				§ 9, Abs. 6 Die Bestimmungen gelten auch für Leitbetriebnehmer	§ 13, Abs. 1 Geltung auch für Leitbetriebnehmer
Mindestlohn	§ 4 Gilt nicht bei Vergaben, im Bereich AfRiG, MAFG oder Verkehrsbereich. Jahresliche Revision zur Anpassung der Höhe durch Kommission, die per Gesetz beschlossen wird. Seit 2017 wird Eszu einer Novellierung der bundesweiten Mindestlohn eingewendet.	Mindestlohngesetz Land Berlin, Dez. 2013 10,50 € Anknüpfung an die prozentuale Erhöhung des gesetzlichen Bundesmindestlohns.	§ 6, Abs. 2 ab 04.01.2019: 10,50 € ab 01.01.2020: 10,60 € Anknüpfung an die prozentuale Erhöhung des gesetzlichen Bundesmindestlohns.	§ 9, Verweis auf das Landesmindestlohn (Angebotung auf Weiterhoch Mindestlohngesetz des Bundes.)	§ 3, Abs. 2 Verweis auf das Landesmindestlohn (Angebotung auf Weiterhoch Mindestlohngesetz des Bundes.)	§ 6 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 9, Abs. 4 (Neue Regelung seit 7.2018) Vorgabe zur Zahlung eines Mindestlohnentgelts. Jahresliche Anpassung durch das Nachstimmensrecht der prozentualen Vorkonvention der statistischen Bundesämter.	§ 4 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes








Vergleich der Landesartreuregesetze in Deutschland

	Baden-Württemberg	Berlin	Badenburg	Hansestadt Bremen	Hansestadt Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen
Hinweis auf Arbeitnehmerentsendungszeit (Artre) für neu- und oltg. Verträge	§ 3, Abs. 1 Ja	§ 1, Abs. 2 Ja	§ 2, Abs. 6 Ja	§ 11 Ja	§ 3 Ja, Ausschließlicher Verweis auf Artre.	§ 4, Abs. 2 Ja	§ 5, Abs. 1 Ja	§ 5, Abs. 1 Ja
Vorgabe von Tarifverträgen für den Verleiher	§ 3, Abs. 3 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 1, Abs. 3 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 4, Abs. 1 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 10 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 3 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 4, Abs. 4 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 9, Abs. 1 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja	§ 5, Abs. 1 Die Auswahl des Tarifvertrages ist nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Ja
Einrichtungen	§ 2, Abs. 6 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 1, Abs. 5 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 4, Abs. 1 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 10, Abs. 2 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 3 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 4, Abs. 4 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 9, Abs. 1 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja	§ 5, Abs. 1 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarnländern ist es möglich, von der Vor- und Nachwahl des Tarifvertrages abzuweichen, wenn dies durch Rechtsverordnung festzulegend ist. Ja
Personübernahme bei Betriebswechsel im Verleiherbereich	§ 9 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 1, Abs. 7 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 4, Abs. 2 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 10, Abs. 1 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 3 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 4, Abs. 2 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 9, Abs. 1 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja	§ 5, Abs. 1 Personübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich, Informationspflicht des Gläubiger Betreibers. Ja
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich?	§ 1, Abs. 7 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 1, Abs. 7 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 4, Abs. 1 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 10, Abs. 1 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 3 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 4, Abs. 2 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 9, Abs. 1 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja	§ 5, Abs. 1 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können angegeben werden (vgl. GWB). Ja
Förderung beruflicher Fortbildung	§ 10 Ja	§ 10 Ja	§ 4, Abs. 1 Ja	§ 10, Abs. 1 Ja	§ 3 Ja	§ 4, Abs. 2 Ja	§ 9, Abs. 1 Ja	§ 5, Abs. 1 Ja
Fremdförderung	§ 9 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 9 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 3, Abs. 5 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 10, Abs. 3 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 3 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 4, Abs. 2 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 9, Abs. 1 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja	§ 5, Abs. 1 Fremdförderung, Umsetzung durch Rechtsverordnung. Ja
ILO Kernarbeitsnormen	§ 8 Ja	§ 8 Ja	§ 3, Abs. 5 Ja	§ 10, Abs. 2 Ja	§ 3 Ja	§ 4, Abs. 2 Ja	§ 9, Abs. 1 Ja	§ 5, Abs. 1 Ja
Umweltfreundliche Beschäftigung/Leistungsbindung	§ 7 Ja	§ 7 Ja	§ 4, Abs. 1 Ja	§ 10, Abs. 1 Ja	§ 3 Ja	§ 4, Abs. 2 Ja	§ 9, Abs. 1 Ja	§ 5, Abs. 1 Ja
Frequenz von Lohnverweirungen								
Mitarbeiterförderung								
Weitere Regelungen								
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten	§ 3 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 3 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 3 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 14 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 6 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 16, Abs. 1 und 2 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 6 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja	§ 7 Bei Begründeten Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorgabe der Konditionskriterien. Ja








Vergleich der Landesstreitrufergesetze in Deutschland

	 Baden-Württemberg	 Berlin	 Bodenburg	 Hansestadt Bremen	 Hansestadt Hamburg	 Hessen	 Mecklenburg-Vorpommern	 Niederrhein
Werbungsausschluss								
Nachweise	§ 7 Nachweis über die Einholung der in § 93 und 4 geforderten Teilneue bei Angebotstabelle.	§ 3 Ausschluss des Bieters möglich.	§ 5 Eigenklärung des Unternehmens	§ 15 Vorlage Unternehmensklärung oder Teilneueklärung, oder Erklärung von Mindestangebotsbedingungen. § 16 Ausschluss der Bieterbereichsüberprüfung der Sachkasse.	§ 21 Abs. 1 Nachweis über die Einholung von Steuern und Beiträge. § 22 Schriftliche Verpflichtung zur Einholung der Teilneue. § 23 Schriftliche Verpflichtung zur Einholung der LO-Kontrollverfahren.	§ 7 Abs. 1 Nachweis der Verpflichtungserklärung nach § 4 (Teilneueklärung). Dies gilt auch für Leistungen von Tochterunternehmen und Erfillern.	§ 9 Abs. 1 Für den verkehrsbezogenen Bereich ist eine Verpflichtungserklärung zu Teilneue den Bewerberinnen und Bieterinnen zu belegen. § 10 Ausschluss der Bieterbereichsüberprüfung nach § 10 Abs. 1	§ 5 Teilneue- und Mindestangebotsklärung als Eigenklärung. § 8 Nachweise auch in Form von Prognostikation möglich.
Kontrollen	§ 7 Abs. 1 und 2 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 5 Sicherproben	§ 9 Kontrollen durch Sicherproben	§ 16 Abs. 2 Kontrolle durch Sonderkommission.	§ 10 Abs. 1 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 9 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 10 Abs. 1 und 2 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 14 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers, nach Maßgabe der Bestimmungen in Lohn- und Gehaltsunterlagen.
Strafklaffen	§ 8 Abs. 1 Je Verstoß bis 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 5 % des Auftragswertes. Höchstzulässige auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Bei grober Fahrlässigkeit ist höhere Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergebungsverfahren	§ 6 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 5 % des Auftragswertes. Höchstzulässige auch für Nachunternehmer. Fristlose Kündigung des Auftrags. Ausschluss von öff. Aufträgen bis zu drei Jahren.	§ 10 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 5 % des Auftragswertes. Höchstzulässige auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Kündigungsvorbehalt Möglichkeit zur Aufnahme in eine Sperrliste. Abs. 3 Bei erheblichen Verstößen ist fristlose Kündigung und Schadenersatz möglich. Abs. 4 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergebungsverfahren bis zu 2 Jahren.	§ 17 Abs. 2 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 10 % des Auftragswertes. Höchstzulässige auch für Nachunternehmer. Abs. 3 Bei erheblichen Verstößen ist fristlose Kündigung und Schadenersatz möglich. Abs. 4 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergebungsverfahren bis zu 2 Jahren.	§ 11 Abs. 1 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 5 % des Auftragswertes. Höchstzulässige auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.	§ 18 Je noch Vertrag anzugeben. § 18 Abs. 2 Bei schweren Verstößen ist ein Ausschluss möglich. Näheres regelt eine Rechtsverordnung. § 18 Abs. 3 Ausschluss bis zu drei Jahren.	§ 10 Abs. 1 und 2 Je Verstoß bis zu 5 % des Auftragswertes. Abs. 5 Fristlose Kündigung bei Vorstoß grober Fahrlässigkeit oder mehrfachen Verstößen. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.	§ 15 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 10 % des Auftragswertes. Höchstzulässige auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.
Novellierung/ Endklärung	Anpassung des Mindestlohns zum 1.1.2017 son den gesetzlichen Mindestlohn.	Aktuell Novellierung, Gesetzessankwurf eingebuchtet im März 2017		Endklärung 2021.	Keine Regelung zur Endklärung oder Begrenzung der Löhne	§ 21 Anpassung der Auszahlungen der Teilneue gegenüber der Lohn nach Inkontrollen.	Keine Regelung zur Endklärung oder Begrenzung der Löhne	Ursprünglich Endklärung 2015, Danach Novellierung, Gesetzessankwurf eingebuchtet.
Besonderheiten		früheren bekannt		früheren bekannt	früheren bekannt		früheren bekannt	








Vergleich der Landesarbeitsverträge in Deutschland

	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Thüringen
Status	 In Kraft seit März 2018	 In Kraft seit März 2011	 In Kraft seit Februar 2013	 In Kraft seit Januar 2013	 In Kraft seit August 2013	 In Kraft seit April 2011	 GESITZESNEUFASSUNG
Aufzweckung: Regelungsbereich: Bewerter 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.
Nachunternehmen: Gehören die Teilvertragsaufträge auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer?	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Geltung auch für Leiharbeitnehmer	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Geltung auch für Leiharbeitnehmer	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Geltung auch für Leiharbeitnehmer	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Geltung auch für Leiharbeitnehmer	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Geltung auch für Leiharbeitnehmer	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Keine Geltung für Leiharbeitnehmer.	★★★★★ -Geltung für Nachunternehmer. -Geltung auch Leiharbeitnehmer.
Mindestlohn: Regelungsbereich eines Mindestlohns incl. der Anpassungsmechanismen. Mindestlohn (01.01.19 9,19 €)	★★★★★ -Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn. -Keine eigenständige Regelung eines verlagspezifischen Mindestlohns.	★★★★★ -Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn. -Keine eigenständige Regelung eines verlagspezifischen Mindestlohns.	★★★★★ -Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn. -Anpassung	★★★★★ -Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn. -Keine eigenständige Regelung eines verlagspezifischen Mindestlohns.	★★★★★ -9,99 € Mindestlohn	★★★★★ -11,42 € Mindestlohn mit jährlicher Anpassung	★★★★★ -11,42 € Mindestlohn mit jährlicher Anpassung
Verhaltensbereich: Wurden die Verhaltensmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeprägt?	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Keine Verpflichtung zur Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel.	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel verpflichtend.	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Keine Verpflichtung zur Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel.	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Keine Verpflichtung zur Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel.	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Keine Verpflichtung zur Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel.	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Keine Verpflichtung zur Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel.	★★★★★ -Vorgabe von Entgelttarifverträgen. -Keine Verpflichtung zur Personaldatenanfrage bei Betriebswechsel.
Weitere Regelungen: Welche soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich?	★★★★★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★★★★★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★★★★★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich. -Schlechte Regelung zur Vorgabe von Tarifverträgen im Verkehrsverkehr.	★★★★★ -ILO Kernarbeitsnormen -Umweltfreundliche Beschäftigung -Beschäftigung von Auszubildenden -Frauenfördermaßnahmen	★★★★★ -ILO Kernarbeitsnormen -Umweltfreundliche Beschäftigung -Geschäftstätigkeit von Männern und Frauen -Beschäftigung von Auszubildenden -Frauenfördermaßnahmen	★★★★★ -Berufliche Erstausbildung -Chancengleichheit Männer u. Frauen -ILO Kernarbeitsnormen -Mitarbeiterförderung -Umweltfreundliche Beschäftigung	★★★★★ -Tarifgebundene -Beschäftigung Langzeitarbeitsloser -Beschäftigung behinderter Menschen -Berufliche Erstausbildung -Chancengleichheit Männer u. Frauen -Mitarbeiterförderung -Umweltfreundliche Beschäftigung, uvm.
Negative Regelungen: Bestimmte des Gesetzes die zusätzlich zu Fortkündigung für ent.	★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★ -Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifverträgen möglich.	★ -Definition der Vorgabe von Tarifverträgen im Verkehrsverkehr ist unklar (bunnd).	★ -Definition der Vorgabe von Tarifverträgen im Verkehrsverkehr ist unklar (bunnd).
Sozialbund, letzte Änderung:	03.2018	03.2016	02.2013	10.2015	04.2019	04.2011	Gesetzesentwurf 12.01.2019 Beschulassung mit Änderung 27.04.2019
Regelungsbereich	§ 1, Abs. 5 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1, Abs. 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1, Abs. 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1, Abs. 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1, Abs. 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1, Abs. 2 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1, Abs. 5 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich	§ 1, Abs. 5 Tarifverträge für alle öff. Aufträge ab einem Innenwert von 25.000 €.	§ 2 Für alle öff. Auftragsgeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 1, Abs. 5 Für alle öff. Auftragsgeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 25.000 €	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftragsgeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 50.000 €, bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen ab 25.000 €.	§ 1, Abs. 1 Für alle öffentlichen Aufträge oberhalb des Schwellenwertes von 20.000 € (Schwellenwert § 4, Abs 1)	§ 1, Abs. 2 Für alle öff. Auftragsgeber bei Vergaben innerhalb des Landes oberhalb der Schwellenwertes gem. GWB.	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftragsgeber bei Vergaben innerhalb des Landes oberhalb der Schwellenwertes: 50 T € Dienstleistungsaufträge 20 T €
Nachunternehmerrecht	§ 2, Abs. 4 Tarifvertragsbestimmungen gelten auch für Nachunternehmer	§ 5 Tarifvertragsbestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 4 Tarifvertragsbestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer ab einem Beschäftigungswert von 5000 €.	§ 13 Tarifvertragsbestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 4, Abs. 1: Bei landesspezifischen Mindestlohn gilt auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer § 4, Abs. 2 Verpflichtung im Geltungsbereich VO 1370/2007 (ÖRNH/SPNV) zur Einholung der Tarifverträge wie Auftragsnehmer	§ 12 Tarifvertragsbestimmungen gelten auch für Nachunternehmer. Nachunternehmerentscheidung oder Wechsel des Nachunternehmers mit Zustimmung des Aufgebendingers.	§ 12 Tarifvertragsbestimmungen gelten auch für Nachunternehmer. Nachunternehmerentscheidung oder Wechsel des Nachunternehmers mit Zustimmung des Aufgebendingers.
Geltung auch für Leiharbeitnehmer	§ 5 Regelungen des Tarifvertragsgesetzes gelten auch für Leiharbeitnehmer.	§ 5 Regelungen des Tarifvertragsgesetzes gelten auch für Leiharbeitnehmer.	§ 4, 10	§ 13, Abs. 2 ja	ja siehe Nachunternehmer		§ 10, Abs. 5 Geltung auch für Leiharbeitnehmer
Mitbestimmung	§ 2, Abs. 3 Verweis auf Mitbestimmungsgesetz des Bundes. Gilt nicht bei Vergöben im Verkehrsbereich. Jährliche Revision der Höhe wird durch Kommission, die per jährliche Revision zur Anpassung der Höhe Rechtsverordnung gebildet wird.	§ 3 Gilt nicht bei Vergöben im Verkehrsbereich. Jährliche Revision der Höhe wird durch Kommission, die per jährliche Revision zur Anpassung der Höhe Rechtsverordnung gebildet wird.	§ 3, Abs. 2 und Abs. 4 Jährliche Revision zur Anpassung der Höhe wird durch Kommission, die per Rechtsverordnung gebildet wird.	§ 10a Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene.	§ 4, Abs. 3 Jährliche Revision zur Anpassung der Höhe durch paritätische Besetzte Arbeitsgremie der per Rechtsverordnung gebildet wird.		§ 10, Abs. 4 Jährliche Anpassung der Höhe richtet sich nach der paritätischen Verhandlungsgremie im Bereich der öffentlichen Versorgungsleistungen, die Gesamtarbeitsvertrag in Deutschland.

Vergleich der Landesarbeitsfreisetzungsgesetze in Deutschland

	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Thüringen
Hinweis auf Arbeitnehmerentsendegesetz (ArbZfE) bzw. - und/oder Dienstleistungen	 § 2, Abs. 1	 § 4, Abs. 1-1, 2	 § 3, Abs. 1	 § 10, Abs. 1	 § 10, Abs. 1	 § 10, Abs. 1	 § 10, Abs. 1
Vorgabe von Tarifverträgen für den Vergleich:	§ 2, Abs. 2 Vorgabe von tarifrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen der mit einer tariflichen Gewerkschaft vereinbart wurden. § 3 Die Antwort des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu kann durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet werden.	§ 4, Abs. 1, 3 Vorgabe von tarifrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen der mit einer tariflichen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Antwort des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu kann durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet werden.	§ 3 Vorgabe zur Anwendung eines tariflichen Tarifvertrags. § 6 Das zuständige Ministerium gibt die nach diesem Gesetz anzuwendenden tarifvertraglichen Bestimmungen bekannt.	§ 10, Abs. 2 Vorgabe von tarifrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen der mit einer tariflichen Gewerkschaft vereinbart wurden. (Ministerium hat per Verordnung ein Verfahren zur Bestimmung der IVe zu erlassen) Bei länger übersehenden Verfahren kann auch ein Tarifvertrag des jeweils anderen Bundeslandes vorgegeben werden.	§ 4, Abs. 2 Vorgabe von tarifrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen der mit einer tariflichen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Antwort des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu kann durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet werden.	§ 10, Abs. 2 Vorgabe der Lohn- und Gehaltsverträge am Ort der Beschäftigung der mit einer tarifvertraglichen der geltenden Tarifverträge im Thüringer Staatsanwaltschaft, wie ausgewählt wird, ist unklar. Kein eindeutiger Bezug auf Rechtsnormen/IVe.)	§ 10, Abs. 2 Vorgabe von tarifrechtlichen und tarifvertraglichen Regelungen der mit einer tariflichen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Antwort des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird ein Beirat gebildet.
Entschränkungen	§ 1, Abs. 8 Bei grenzüberschreitenden Vergleichen (Nachbinder oder Nachbinderin) kann von der Vorgabe der Tarifbeschränkungen, oder darauf verzichtet werden.	§ 4, Abs. 1, 3 Bei grenzüberschreitenden Vergleichen (Nachbinder oder Nachbinderin) kann von der Vorgabe der Tarifbeschränkungen, oder darauf verzichtet werden.	§ 1, Abs. 3 und 4 Bei Länderübergreifenden Vergleichen ist ein Verzicht auf Tarifregeln möglich.	§ 11 Anwendung des Arbeitnehmerübertragungsgesetzes bei Betriebswechseln aus EU VO 1370 ist optional möglich.	§ 4, Abs. 2 Anwendung des Arbeitnehmerübertragungsgesetzes bei Betriebswechseln aus EU VO 1370 ist optional möglich.		§ 10: Anwendung des Arbeitnehmerübertragungsgesetzes bei Betriebswechseln aus EU VO 1370 ist optional möglich.
Personenabnahme bei Betriebswechsel im Vergleich			§ 7 Anwendung des Arbeitnehmerübertragungsgesetzes bei Betriebswechseln aus EU VO 1370 ist optional möglich.	§ 11 Anwendung des Arbeitnehmerübertragungsgesetzes bei Betriebswechseln aus EU VO 1370 ist optional möglich.			§ 10: Anwendung des Arbeitnehmerübertragungsgesetzes bei Betriebswechseln aus EU VO 1370 ist optional möglich.
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich?		§ 1, Abs. 3 Weitere soziale, umweltbezogene oder andere Aspekte können vorgegeben werden (vgl. § 77, Abs. 4 S.1ff.)		§ 4 Berücksichtigung weiterer ökologischer und sozialer Belange ist möglich bei Auftragsverträgen mit mind. 25 Mitarbeitern.		§ 4 Berücksichtigung weiterer ökologischer und sozialer Belange ist möglich.	§ 13, Nr. 1 Berücksichtigung tariflicher, AN 2, Anlei sozialversicherungsrechtlicher AN 3, Schwerbehinderten, Menschen
Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung		§ 1, Abs. 3		§ 4, Abs. 2		§ 13, Abs. 2	§ 13, Nr. 4
Fördernde				§ 4, Abs. 2 Förderung der Eingliederung (ist nicht gleich Chancengleichheit) und Förderung von Maßnahmen zur Familienförderung.		§ 13, Abs. 1 Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.	§ 13, Nr. 3 Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen.
IO Kennzahlkriterien		§ 1, Abs. 3	§ 11	§ 12		§ 11	§ 11
Umweltfreundliche Beschäftigung/Leistungsbeziehung		§ 1, Abs. 3 Ja	§ 12 Ja	§ 4, Abs. 3 und 4 Ja		§ 6 Ja	§ 4 und § 13 Detaillierte Regelung zur Berücksichtigung umweltfreundlicher Beschäftigung, Energieverbrauch, Lebenszyklus, Entsorgungsgesetzen, etc.
Produktionsverfahren			§ 2, Abs. 5 Ja	§ 6 Ja			
Mitarbeiterförderung		keine Regelung		§ 3 Ja	§ 2, Abs. 3 Ja	§ 3 Ja	§ 3 Ja
Weitere Regelungen		§ 1, Abs. 3 Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.		§ 4, Abs. 1 Ja			
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten			§ 5 Prüfung bei Zweifeln der Angemessenheit von Angeboten.	§ 14, Abs. 2 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Vergleich um mehr als 10%, unter dem nachstehenden Angebot liegt.		§ 14 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Vergleich um mehr als 10%, unter dem nachstehenden Angebot liegt.	§ 14 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Vergleich um mehr als 20%, unter dem nachstehenden Angebot liegt.

Vergleich der Landesstreitruhesetze in Deutschland

	 Nordrhein-Westfalen	 Rheinland-Pfalz	 Saarland	 Sachsen-Anhalt	 Schleswig-Holstein	 Thüringen	 Thüringen
Verfügungswortschluss			§ 5 Kontroll der Beile der Prüfungsaufsicht Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise nicht nach, so kann er vom Beauftragten bestimmungen der Vertragsbedingungen über den Ausschluss.	§ 15 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vertragsstelle aufgrund der Bestimmungen der Vertragsbedingungen über den Ausschluss.		§ 15 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vertragsstelle aufgrund der Bestimmungen der Vertragsbedingungen über den Ausschluss.	§ 15 Bei Nichtvorlage geforderter Nachweise entscheidet die Vertragsstelle aufgrund der Bestimmungen der Vertragsbedingungen über den Ausschluss.
Nachweise	§ 6 Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit die Einhaltung der Tarifteile auf Verlangen nachzuweisen. Das gilt auch für Nachunternehmer. (Einkick in Erläuterungsunterlagen und andere Geschäftsunterlagen.)	§ 6, Abs. 2 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 8 Schriftliche Verpflichtung des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, jederzeit die Einhaltung der Tarifteile auf Verlangen nachzuweisen. Das gilt auch für Nachunternehmer. (Einkick in die Geschäftsunterlagen.)	§ 13, Abs. 1 Nachweis über die Einhaltung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifteile. Schriftliche Nachweise und Erklärungen § 17, Abs. 1 Erläuterungsunterlagen		§ 15, Abs. 1 Nachweis über die Einhaltung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifteile. Schriftliche Nachweise und Erklärungen	§ 15, Abs. 1 Nachweis über die Einhaltung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifteile. Schriftliche Nachweise und Erklärungen
Kontrolle		§ 6, Abs. 2 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 9 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 4, Abs. 3 Berechnung Kontrollen durchzuführen und Unterlagen zurückerlangen.	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.
Strafverfahren		§ 7 Abs. 1 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswerts. Haltungsverwarnung auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Bei großer Fortschrittsrücklage ist fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vertragsverhältnissen bis zu 3 Jahren.	§ 10, Abs. 1 Je Verstoß 1 %, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswerts. Haltungsverwarnung auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Bei schwerwiegender Nichterfüllung ist fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vertragsverhältnissen bis zu 3 Jahren.	§ 18 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswerts. Haltungsverwarnung auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vertragsverhältnissen bis zu 3 Jahren.	§ 4, Abs. 4 Satz 3 Vertragsgegenstandes Kündigungsgewalt, oder Vertragsstrafe. (Keine konkrete Definition)	§ 18 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswerts. Haltungsverwarnung auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vertragsverhältnissen bis zu 3 Jahren.	§ 18 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswerts. Haltungsverwarnung auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vertragsverhältnissen bis zu 3 Jahren.
Novellierung/ Erhellung	Keine Regelung zur Erhellung oder Begrenzung der Kosten	Keine Regelung zur Erhellung oder Begrenzung der Kosten	Gesetz tritt mit Ablauf des Jahres 2020 Novellierung, Änderungen der Länderregierung.	Erhellung 4 Jahre nach Inkrafttreten.	Keine Regelung zur Erhellung oder Begrenzung der Kosten	§ 20 Erhellung nach 5 Jahren (also 2011/2012)	§ 20 Erhellung 8 Jahre nach Inkrafttreten (also 2022)
Bestimmungen			pflichten Inkraft				Geldstrafvermerk der LR (Dr