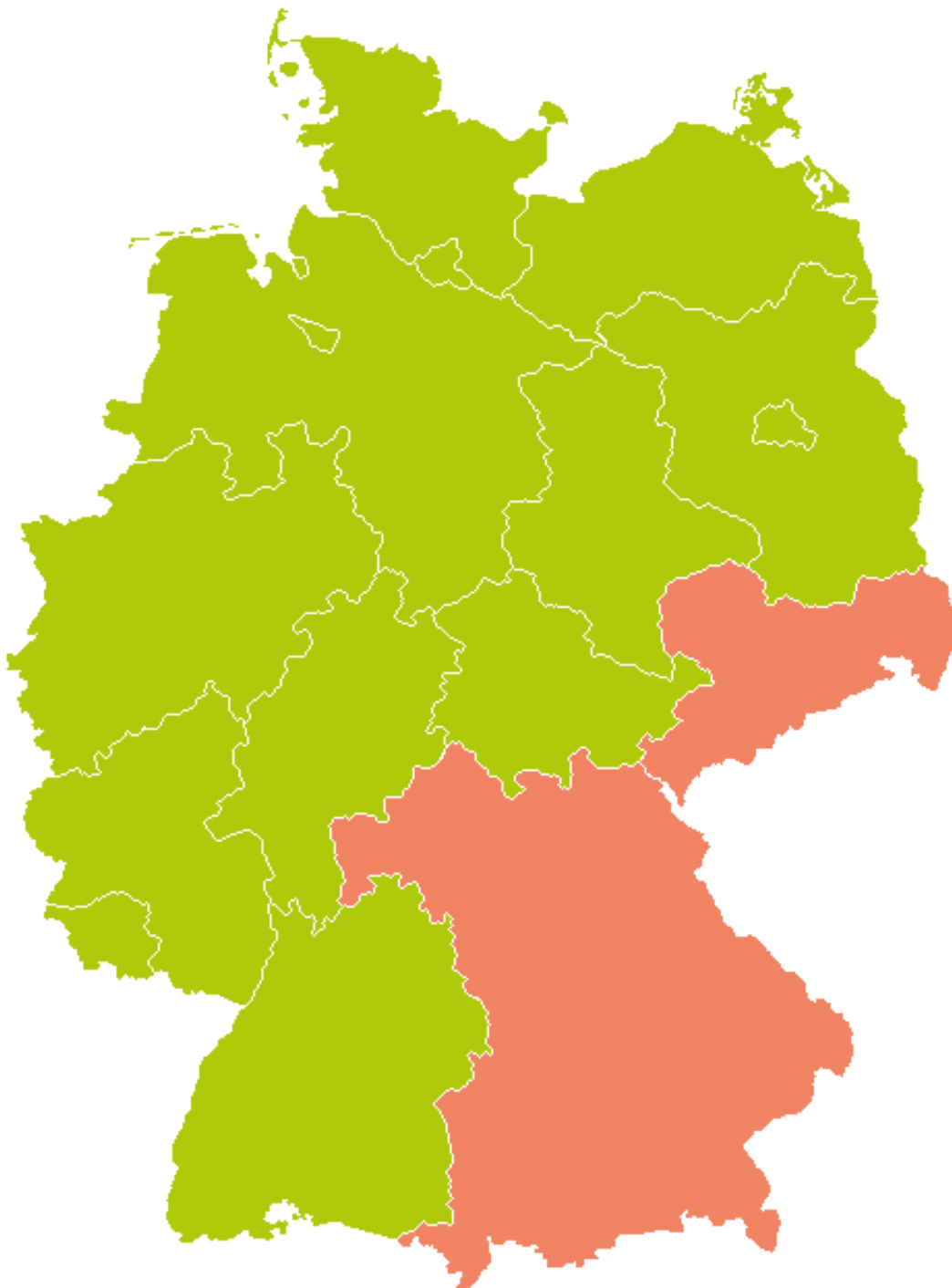

Tariftreue in den Ländern

Aktueller Vergleich Landestariftreuegesetze
Stand 10.2025



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 (mit Einschränkungen), Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.

Länder ohne Tariftreuegesetze:

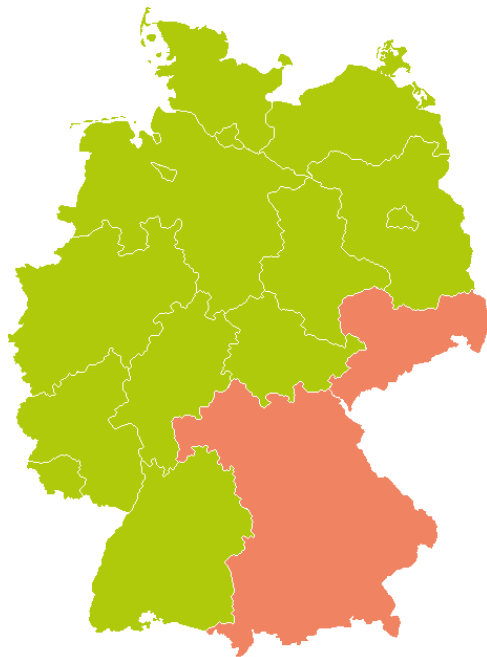
Sachsen, Bayern.

Novellierungen und Initiativen:

In Niedersachsen, Hessen und Nordrhein-Westfalen laufen derzeit Novellen. In Brandenburg, Hamburg, Sachsen und Thüringen sieht der Koalitionsvertrag jeweils eine Novellierung des Landesvergabegesetzes vor.

Auf Bundesebene ist die Einführung eines Bundes-tariftreuegesetzes in Arbeit, das nur für Vergaben des Bundes gilt, d.h. nicht für den ÖPNV/SPNV.

Stand: September 2025



Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland

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

Thüringen: 14,32 €

Mecklenburg-Vorpommern: 13,98 €

Berlin: 13,69 €

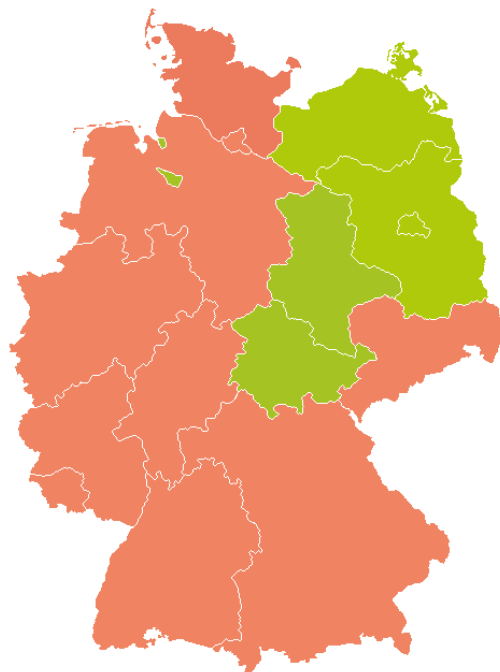
Brandenburg: 13,00 €

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

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

*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 € (12,82 € ab 01.01.2025, 13,90 € ab 01.01.2026).

Stand: September 2025

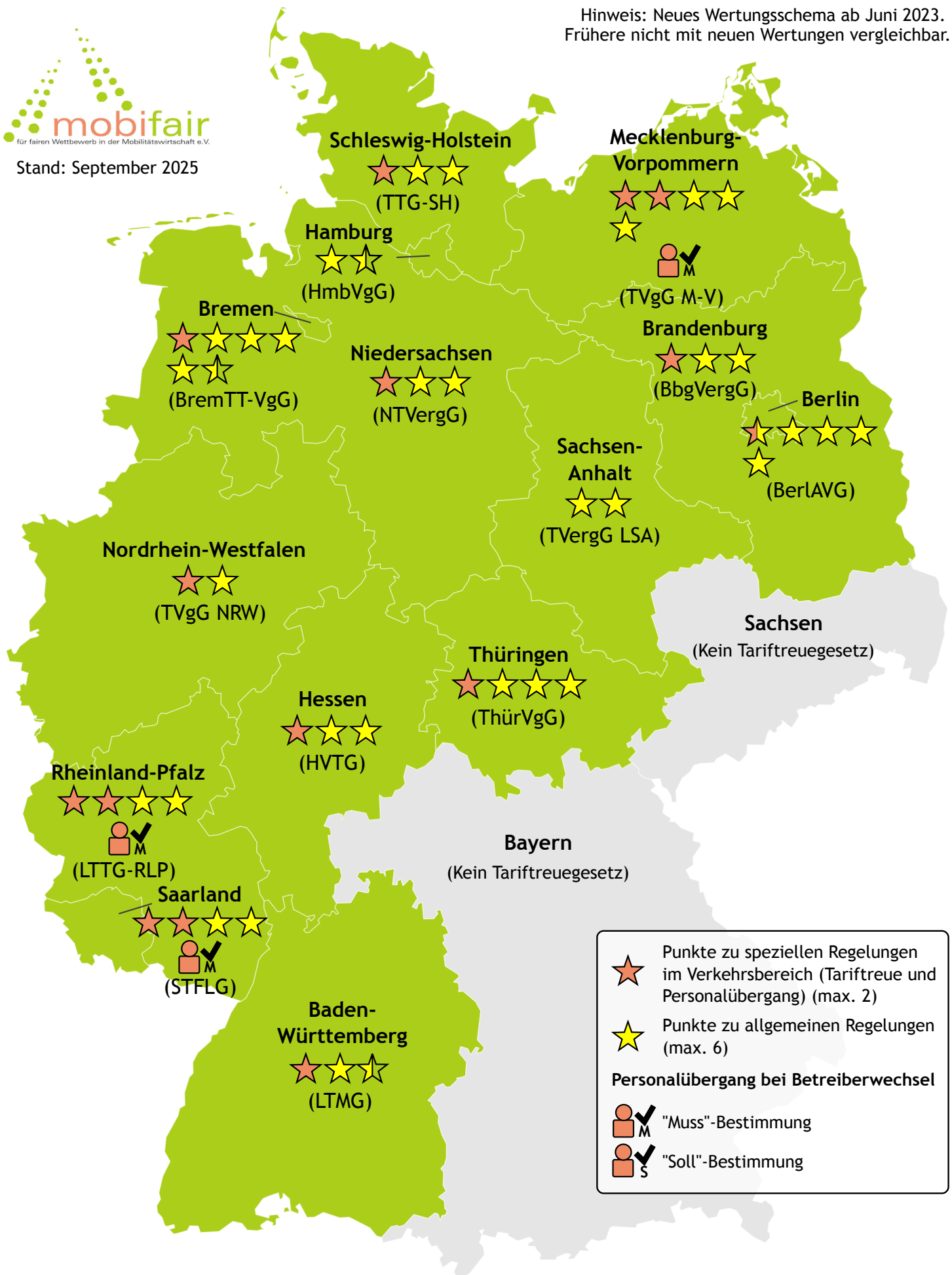


Kurzbewertung Landestariftreuegesetze

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



Stand: September 2025



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	Niedersachsen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
											
Status	In Kraft seit April 2013	In Kraft seit April 2020	In Kraft seit September 2014	In Kraft seit November 2009	In Kraft seit Februar 2006	Sanktionsheft April 2023	In Kraft seit Dezember 2014	In Kraft seit Januar 2024	In Kraft seit November 2013	Kelentersanktionsheft März 2025	In Kraft seit März 2018
Kurzbewertung:	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Regelungsumfang:	Umfasst alle öffentlichen Aufträge. Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragvergabe 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.	Umfasst alle öffentlichen Aufträge.
Nachunternehmer:	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer (jeweils nur Mindestentgelt).	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Keine Geltung für Leiharbeitsnehmer.
Verkehrsbereich:	Wurden die Regelungsmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?										
a) Personalübergang:	Vorgaben zur Personalübernahme bei Betriebswechsel	Keine Regelung.	Keine Regelung.	„Soll“-Bestimmung im Bereich Schiene (orientiert an GfW-Regelung).	Keine Regelung.	Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	Keine Regelung.
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.	Keine Regelung über AbfG hinaus.	Vorgabe von branchenspezifischen Mindestentgelten (keine Tariflitter). Kein Tarifreuebeirat.	Vorgabe von branchenspezifischen Mindestentgelten (keine Tariflitter).	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Tarifreuebeirat.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Tarifreuebeirat.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Tarifreuebeirat.
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs:	Wurden die Möglichkeiten des AbfG im Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ausgeschöpft?	Keine Regelung.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Bezugsnahme über Tarifregister).	Keine Regelung.	Vorgabe von tätigkeitspezifischen Mindestentgelten (Lohngrößen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen.	Keine Regelung.	Vorgabe von branchenspezifischen Mindestentgelten (keine Tariflitter).	Keine Regelung.	Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngrößen und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge	Keine Regelung.	Vorgabe von Mindestentgelten durch Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. Ohne Zuschläge, Sonderzahlungen und weitere Regelungen.
Mindestlohn:	Regelungsrahmen eines vergabespezifischen Mindestlohns inkl. der Anpassungsformeln. Bundesmindestlohn ab 01.01.23: 12,82 € ab 01.01.24: 13,90 €	Dauerhafte Anpassung an den bundesgesetzlichen Mindestlohn.	-13,69 € (05.2024) 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.	-13,00 € auf den gesetzlichen Mindestlohn.	Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	Jährliche Anpassung per Rechtsverordnung anhand eines statistischen Indizes (Start bei 13,50 €). Mindestens aber Niveau des Bundesmindestlohns. Derzeit 13,98 €	Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.
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 GfW („können berücksichtigt werden“).	Keine Regelung zu sozialen Kriterien. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltverträgliche Beschaffung. - Präqualifikationsverfahren.	Keine Regelung zu sozialen Kriterien. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltverträgliche Beschaffung. - Präqualifikationsverfahren.	Soziale, ökologische und innovative Kriterien optional. - Präqualifikationsverfahren. - Mittelstandsförderung.	Genereller Hinweis auf die Möglichkeit der Vorgabe von Ausführendenbedingungen. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltfreundliche Beschaffung. - Frauenförderung. - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. - Präqualifikationsverfahren.	Soziale und ökologische Kriterien optional. - Berufliche Erstausbildung. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltfreundliche Beschaffung. - Frauenförderung. - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. - Präqualifikationsverfahren.	Soziale und ökologische Kriterien optional. - Berufliche Erstausbildung. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltfreundliche Beschaffung. - Frauenförderung. - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. - Präqualifikationsverfahren.	Keine Regelung.
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.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (oder eine beauftragte Stelle).	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger („sind gehalten“).	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.
Negative Regelungen:	Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu Tarifreue bei Ausnahmen möglich, schiefe 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. - Aussetzung des Gesetzes in Krisenzeiten möglich.	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei länderübergreifenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich. - Ausnahmen von Tarifreue für neu gegründete Unternehmen möglich. - Starke Herabsetzung von Sanktionen möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verkehren Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden 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	11.2023	11.2019	03.2025 Entwurf - nicht in Kraft	03.2018
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	§ 1 Bau-, Liefer-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich:	§ 2, Abs. 3 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes, z.B. Ausstieg aus Tarifreue bei Ausnahmen möglich, schiefe Regelung zu Auswahl des Tarifvertrags, schwache Sanktionen etc.	§ 3, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber des Landes (Bau-, Liefer- und Dienstleistungen von 10.000 €, Bauaufträge von 50.000 €).	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber des Landes (Bau-, Liefer- und Dienstleistungen von 10.000 € oder 5.000 Euro (Bauleistungen)).	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber des Landes (Bau-, Liefer- und Dienstleistungen von 10.000 € oder 5.000 Euro (Bauleistungen)).	§ 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 (Liefer- und Dienstleistungen) bzw. 150.000 Euro (Bauleistungen).	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 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).	§ 2, Abs. 1 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 2, Abs. 1 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 1, Abs. 5 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 25.000 €.
Nachunternehmerausatz:	§ 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 15, Abs. 6 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer ab einem Auftragswert bei Liefer- und Dienstleistungen von 10.000 €, bei Bauleistungen von 50.000 €.	§ 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 Leiharbeitsnehmer.	§ 9 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 13, Abs. 1 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer.	§ 13, Abs. 1 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer.	§ 2, Abs. 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.
Geltung auch für Leiharbeitsnehmer:	§ 6 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 15, Abs. 6 Ja	§ 8 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Verleiher. Es wird aber nur Bezug auf die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts gem § 6 genommen.	§ 13 Ja	§ 3, Abs. 3 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 3, Abs. 7 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 6 Geltung auch für Verleiherunternehmen.	§ 9 Die Bestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 13, Abs. 1 Ja	§ 13, Abs. 1 Ja	












Vergleich der Landestarifreugesetze in Deutschland

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

											
Mindestlohn	§ 4 Gilt nicht bei Vergaben, im Bereich AEntG, MArbG 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 Entgeltstabes und Bildung einer Kommission.	§ 9, Abs. 1 Verweis auf das Landesmindestlohngesetz. § 9, Abs. 4 Gilt nicht, soweit durch die zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Arbeiten im Ausland erbracht werden.	§ 3, Abs. 2 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 3, Abs. 3 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 4, Abs. 2 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 8 Vorgabe zur Zahlung eines Mindest-Stundenentgeltes (detailliert 13,50 €). Jährliche Anpassung durch das Arbeitsministerium nach der prozentualen Veränderungsrate der tariflichen Monatsverdienste des Statistischen Bundesamtes. Vergabespezifischer Mindestlohn liegt mindestens auf dem Niveau des Bundesmindestlohns.	§ 4, Abs. 1 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 4, Abs. 1 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 2, Abs. 3 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.
Hinweis auf Arbeitnehmerentendengesetz (AEntG) für Bau- und allg. Dienstleistungen	§ 3, Abs. 1 Ja	§ 9, Abs. 1 und 2 Ja	§ 2, Abs. 6 Ja		§ 3, Abs. 1 Ja, Ausschließlicher Verweis auf Anwendung von Vorgaben aus dem AEntG.	§ 3, Abs. 2 Ja	§ 4, Abs. 1 Ja	§ 8, Abs. 2 Im Zusammenhang mit dem Mindestlohn.	§ 4, Abs. 1 Ja	§ 4, Abs. 1 Ja	§ 2, Abs. 1 Ja
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 Tre optional.	§ 10 Vorgabe des am Ort maßgeblichen Entgelts (Lohngritter). Vorgegeben wird das Entgelt inkl. Überlunderzuschläge. Ein Beirat soll die Entscheidung vorbereiten, Berücksichtigung von einschlägigen Branchenlohnverträgen.		§ 3, Abs. 4 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte.	§ 8, Abs. 1 Vorgabe von einschlägigen und repräsentativen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 4 Erstellung eines Beirates zur Festlegung der Tarifverträge.	§ 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 Arbeitnehmerinnen in MV abzustellen. § 7 Erziehung eines beratenden Ausschusses.	§ 5, Abs. 1 Vorgabe von einschlägigen und repräsentativen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 4 Rechtsverordnung zur Bildung eines Beirates. Dieser berät zur Repräsentativität von Tarifverträgen.	§ 5, Abs. 1 Vorgabe von einschlägigen und repräsentativen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Abs. 4 Rechtsverordnung zur Bildung eines Beirates. Dieser berät zur Repräsentativität von Tarifverträgen. Überprüfung der Repräsentativität von Tarifverträgen mindestens alle zwei Jahre.	§ 2, Abs. 2 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. § 3 Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu kann durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet werden.
Einschränkungen	§ 2, Abs. 6 Bei grenzüberschreitenden Verträgen zu Nachbarländern ist es möglich, von der Tarifreue abzuweichen, falls keine Enigung 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 dies 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-Entendichtlinie Arbeitnehmer in eine deutsche Niederlassung oder Konzernunternehmen entsenden. 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 Enigung zustande kommt. § 3 Es sind ausschließlich Tarifreuevorgaben aus dem AEntG 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 Enigung zustande kommt. In besonderen Krisensituationen ist die Aussetzung von Teilen oder des ganzen Gesetzes befristet möglich. § 3, Abs. 4 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte: Keine Bezugnahme auf repräsentative Tre, keine Vorgabe ganzer Tarifgritter, Abweichungen von Tre möglich.	§ 8, Abs. 2 Bei Vergaben von grenzüberschreitenden Verträgen können Tarifverträge oder vergleichbare Tarifverträge des betroffenen anderen Landes zugrunde gelegt werden. § 2, Abs. 7 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Enigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich. Die Gründe sind zu dokumentieren und dem Wirtschaftsministerium anzuzeigen. § 2, Abs. 8 Versicht auf Tarifreue für neu gegründete Unternehmen 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. 7 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Enigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich. Die Gründe sind zu dokumentieren und dem Wirtschaftsministerium anzuzeigen.	§ 5, Abs.1 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Enigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich.	§ 5, Abs.1 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Enigung 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 Tarifreue abgewichen, oder darauf verzichtet werden.
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.	§ 6 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel ist optional möglich.	§ 6 Verpflichtende Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betreiberwechsel.		
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs		§ 10 Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifgritter).		§ 9 Vorgabe von tätigkeitsspezifischen Mindestentgelten (Lohngritter) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenlohnverträgen.	§ 3, Abs. 1 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte.		§ 6 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngritter und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenlohnverträgen. § 5, Abs. 3. Ausnahme: Bei einer Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten werden nur Entgelte und Zuschläge berücksichtigt. § 7 Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge.	§ 4 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngritter und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenlohnverträgen. § 5, Abs. 3. Ausnahme: Bei einer Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten werden nur Entgelte und Zuschläge berücksichtigt. § 7 Beratender Ausschuss zur Auswahl der Tarifverträge.	§ 4, Abs. 2 Vorgabe von Entgelten (Stunden- bzw. Monatslöhne ohne Zuschläge oder Sonderzahlungen) durch Rechtsverordnung auf der Grundlage der jeweils geltenden Branchenlohnverträge mit tariffähigen Gewerkschaften. Nicht bei Lieferleistungen.		
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich bzw. verpflichtend?		§ 11 Weitere soziale und beschäftigungspolitische Belange und Kriterien des fairen Handels 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.	§ 3, Abs. 7 Allgemeiner Hinweis auf die mögliche Vorgabe von Ausführungsbedingungen.	§ 11 Soziale Vorgaben sind nur bei Vergaben an Unternehmen ab 20 Beschäftigte gestattet.	§ 11 Soziale Vorgaben sind nur bei Vergaben an Unternehmen ab 20 Beschäftigte gestattet.		
Förderung beruflicher Erstausbildung				§ 18, Abs. 3 Ja				§ 11, Abs. 2 Ja	§ 11, Abs. 2 Ja		
Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen		§ 13 Erklärung zur Frauenförderung ist abzugeben.	§ 3, Abs. 5 Verweis auf das Landesgleichstellungsgesetz.	§ 18, Abs. 3 Ja				§ 11, Abs. 2 Ja	§ 11, Abs. 2 Ja		
ISO Kernarbeitsnormen		§ 8 Ja		§ 18, Abs. 2 Ja	§ 30 Ja	§ 30 Ja		§ 13 Ja	§ 12 Ja	§ 12 Ja	
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungsbringung		§§ 7 und 12 Ja, optional.		§ 19 Ja	§ 36 Ja	§ 36 Ja	§ 3, Abs. 3 Ja	§ 3, Abs. 3 Ja	§ 10 Ja	§ 10 Ja	
Präqualifikationsverfahren				§ 8 Ja	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 15 Ja		§ 8 Ja	§ 8 Ja	
Mittelstandsförderung		§ 5 Ja		§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 14 Ja	§ 3, Abs. 4 Ja	§ 9 Ja	§ 9 Ja	
Weitere Regelungen						§ 30, Abs. 5 Bevorzugte Bieter im Bereich von Werkstätten für behinderte Menschen.			§ 11, Abs. 2 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Langzeitarbeitslosen	§ 11, Abs. 2 Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und Langzeitarbeitslosen	
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten	§ 6 Bei Zweifeln über die Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorlage der Kalkulationsunterlagen.			§ 14 Verteilte Prüfung bei Lohnkalkulation min. 20% unter Kostenerschätzung oder um mehr als 10% unter nächst höherem Angebot.	§ 6 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% 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 Ukkalkulation möglich	§ 7 Prüfung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten bei Bauleistungen.	§ 7 Prüfung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten bei Bauleistungen.	§ 7 Prüfung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten bei Bauleistungen.	

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	Niedersachsen	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
											
Werfungsausschuss		§ 17 Ausschluss des Bieters möglich.		§ 15 Bleiben trotz Prüfung Zweifel bzgl. Verstoß gegen Tariffreue, dann Ausschluss des Bieters.	§ 4 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.	§ 4 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.	§ 14 Ausdrücklicher Hinweis, dass Bieter vom Verfahren ausgeschlossen werden, wenn die Verpflichtungserklärung nicht vorgelegt wird.	§ 4, Abs. 5 Bei Fehlen der Tariffreuerklärung Ausschluss von der Wertung.	§ 4, Abs. 5 Bei Fehlen der Tariffreuerklärung Ausschluss von der Wertung.	
Nachweise	§ 7 Nachweis über die Einhaltung der in §§ 3 und 4 geforderten Tariffreue bei Angebotsabgabe.		§ 5 Eigenerklärung des Unternehmens.	§ 15 Vorlage Mindestlohnklärung oder Tariffreuerklärung, oder Erklärung von Mindestarbeitsbedingungen. Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialkasse.	§ 7, Abs. 1 Nachweis über die Entlohnung von Steuern und Beihilgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariffreue. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen.	§ 7, Abs. 1 Nachweis über die Entlohnung von Steuern und Beihilgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariffreue. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen.	§ 7, Abs. 1 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers, Nachweis der Verpflichtungserklärung nach § 4 (Tariffreuerklärung). Des gilt auch für Leistungen von Nachunternehmern und Entlohnungen. Einblick in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen.	§ 5, Abs. 1 Für den Verkehrtbereich ist eine Verpflichtungserklärung zur Tariffreue den Bewerbungsunterlagen beizufügen.	§ 4 und 5 Tariffreue- und Mindestentgeltklärung als Eigenklärung. § 8 Nachweise auch in Form von Präqualifikation möglich.	§ 4 und 5 Tariffreue- und Mindestentgeltklärung als Eigenklärung. § 8 Nachweise auch in Form von Präqualifikation möglich.	
Kontrolle	§ 7, Abs. 1 und 2 Kontrollbefugnis. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 14 Stichproben. Ab 2022 sollen 5% der vergebenen Aufträge je Kalenderjahr erfasst werden. Schaffung einer zentralen Kontrollgruppe.	§ 9 Kontrollen durch Stichproben.	§ 14 Kontrolle durch Sonderkommission.	§ 10 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (auch Nachunternehmern).	§ 10 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (auch Nachunternehmern und für diese tätige Unternehmen).	§ 7, Abs. 1 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Des gilt auch für Leistungen von Nachunternehmern und Entlohnungen. Einblick in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen.	§ 15, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers. Auch bei Nachunternehmern. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldeunterlagen, Geschäftsunterlagen.	§ 14 Die Aufgabenträger "sind gehalten, Kontrollen durchzuführen", auch bei Nachunternehmern. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldeunterlagen, Geschäftsunterlagen.	§ 14 Die Aufgabenträger "sind gehalten, Kontrollen durchzuführen", auch bei Nachunternehmern. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldeunterlagen, Geschäftsunterlagen. § 14a Anlassbezogene und stichprobenartige Kontrollen durch eine Landeskontrollstelle.	
Sanktionen	§ 8 Abs. 1 Je Verstoß bis 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. 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 auf für Nachunternehmer. Abs. 2 Kündigungsvorbehalt Möglichkeit zur Aufnahme in eine Sperrliste. Abs. 3 Bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Vertragsverhältnisse ist fristlose Kündigung inkl. Schadenersatz möglich.	§ 17 Abs. 2 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. 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. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.	§ 11 Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich.	§ 17 Abs. 1 Bei schweren Verfehlungen ist ein Ausschluss zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens möglich. Abs. 2 Prüfung von schweren Verstößen und Entlohnung in ein Informationsverzeichnis durch eine Informationsstelle der Obernarrinspektion. Abs. 6 Ausschluss bis zu drei Jahren.	§ 14, Abs. 1 Je schuldhaften Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Bei mehreren Verstößen zusammen maximal 10%. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. 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 Jahren.	§ 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.	§ 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.	
Novellierung/ Evaluierung		§ 18 Abs. 1 Wertgrenze bis 2022 evaluieren, danach alle 5 Jahre. Abs. 3 4-jährig Vorlage Vergabebericht als Basis fortschreitender Evaluierung.									
Besonderheiten			Initiative geplant (auf Koalitionsvertrag)		Initiative bekannt (Regierung)	Initiative bekannt (Regierung)	Initiativen bekannt (Regierung)		Initiative bekannt (Regierung)	Initiative bekannt (Regierung)	Initiative bekannt (Regierung)
Weitere Regelungen (andere Landesgesetze)											
ÖPNV Pflichtaufgabe?	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein




Vergleich der Landstariftreugesetze in Deutschland

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

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bundesrepublik Deutschland	Das ideale Tariftreugesetz
Status	In Kraft seit März 2011	In Kraft seit Dezember 2021	Referentenentwurf März 2024	Außer Kraft seit Oktober 2025	In Kraft seit Oktober 2025	In Kraft seit August 2013	In Kraft seit Dezember 2019	Regierungsentwurf August 2025	Entwurf - Nicht in Kraft
Kurzbewertung:	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★	★★★★★
Regelungsumfang:	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:	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitnehmer.	Geltung für Nachunternehmer. Geltung auch für Leiharbeitnehmer. Für kommunale Auftraggeber optional.	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. Geltung auch für Leiharbeitnehmer.
Verkehrsbereich:	Wurden die Regelungsmöglichkeiten der EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?							Gesetz gilt nicht für Vergaben im ÖPNV/SPNV.	
a) Personalübergang:	Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	„Soll“-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	„Soll“-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße. nicht im Überschwellenbereich.	„Soll“-Bestimmung zur Personalübernahme auf Schiene und Straße. nicht im Überschwellenbereich.	Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	KEINE WERTUNG	Verpflichtung („Muss“) zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.
b) Tariftreue im Verkehrsbereich:	Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Tariftreuebeirat.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Einbeziehung der zuständigen Verbände der Tarifvertragsparteien (Tariftreuebeirat).	Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreuebeirat).	Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreuebeirat).	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Tariftreuebeirat.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen. Tariftreuebeirat.		Vorgabe von Entgelttarifverträgen (keine Haus-Tariftreuebeiräte). Kein Ausstieg bei länderübergreifenden Vergaben möglich.
Tariftreue außerhalb des Verkehrsbereichs:	Wurden die Möglichkeiten des ArbZG im Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ausgeschöpft?	Keine Regelung.	Keine Regelung.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreuebeirat).	Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreuebeirat).	Keine Regelung.	Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreuebeirat).	Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngründer und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen. „Clearingstelle“ auf Verlangen der Sozialpartner.	Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (keine Haus-Tariftreuebeiräte). „Clearingstelle“ auf Verlangen der Sozialpartner.
Mindestlohn:	8,90 € Mindestlohn und Kommission zur Anpassung. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ.	Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L. Gilt nicht für kommunale Auftraggeber.	Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L.	Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L. nicht im Überschwellenbereich.	9,99 € Mindestlohn. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ.	Mindestlohn 1,50 € über dem Bundesmindestlohn (= 14,32 € ab 1.1.25)	Kein vergabespezifischer Mindestlohn.	Vergabespezifischer Mindestlohn deutlich über dem Bundesmindestlohn mit regelmäßiger Anpassung.
Weitere Regelungen:	Weitere soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich oder verpflichtend?	Soziale und ökologische Kriterien optional. Berufliche Erstausbildung. ILO Kernarbeitsnormen. Umweltfreundliche Beschaffung. Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.	Soziale Kriterien optional. ILO Kernarbeitsnormen. Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional. Gleichstellung Männer und Frauen. Familienförderung. Beschäftigung von Auszubildenden. Mittelstandsförderung.	Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional. Gleichstellung Männer und Frauen. Familienförderung. Beschäftigung von Auszubildenden. Mittelstandsförderung.	Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional. Gleichstellung Männer und Frauen. Familienförderung. Beschäftigung von Auszubildenden. Mittelstandsförderung.	Keine Regelung.	Soziale und ökologische Kriterien optional. Mittelstandsförderung. Umweltfreundliche Beschaffung.	Präqualifikationsverfahren.	Verpflichtende Vorgabe von ILO Kernarbeitsnormen. Sozialen, umweltbezogenen und innovativen Kriterien. Gleichstellung Männer und Frauen. Familienförderung. Beschäftigung von Auszubildenden. Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. Begrenzung von Subunternehmerketten. Präqualifikationsverfahren.
Kontrollen:	Wie wird die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert?	Kontrollbefugnis für Servicestelle.	Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (Dokumentenvorlage).	Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	Kontrollbefugnis für Aufgabenträger. Keine Regelung im Überschwellenbereich.	Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	Kontrollbefugnis (unsozialbezogen und auf Hinweis Dritter) für Prüfstelle beim Auftragnehmer.	Verpflichtende regelmäßige und anlassbezogene Kontrollen sowie auf Hinweis Dritter durch eine Servicestelle. Auch bei Nachunternehmern.
Negative Regelungen:	Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu Punktabzug führen, z.B. Ausstieg aus Tariftreue bei Ausnahmen möglich, schiefe Regelung zu Auswahl des Tarifvertrags, schwache Sanktionen etc.	Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich.	Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. keine Geltung für Konzessionen. Zahlreiche Ausnahmen für kommunale Auftraggeber (kein Vergabemindestlohn, Geltung für Nachunternehmern und weitere Kriterien nur optional).	Keine Tariftreue bei Entsendung aus EU-Mitgliedsstaaten.	Keine Anwendung im Überschwellenbereich. Keine Kontrollen bei Nachunternehmern. Nur „Soll“-Regelung bei Sanktionen.		Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich.	Viele Ausnahmen und Einschränkungen (z.B. „Soll“-Regelungen). Festlegung der Arbeitsbedingungen nur auf Antrag der Sozialpartner. Keine Tariftreue bei Auslieferung im Ausland. Ausstieg aus Tariftreue bei gemeinsamen Vergaben mit Auftraggebern der Länder oder anderer Staaten möglich.	
Sachstand, letzte Änderung:	11.2019	12.2021	03.2024 Entwurf - nicht in Kraft	03.2022 Als 12/2022 außer Kraft	10.2025	04.2019	11.2023	08.2025 Entwurf - Nicht in Kraft	09.2025 Entwurf - Nicht in Kraft
Regelungsumfang	§ 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	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	
Anwendungsbereich	§ 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 und 2 Für öffentliche Vergaben im Bau-, Dienstleistungs- und Verkehrsbereich. Gilt nicht für Konzessionsvergaben. Zahlreiche Ausnahmen für kommunale Auftraggeber (§ 2, Abs. 3).	§ 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, 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 €. Keine Anwendung im Überschwellenbereich. Anpassung der Schwellenwerte per Rechtsverordnung	§ 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: 75.000 € Dienstleistungsaufträge: 30.000 €	§ 1, Abs. 1 Für öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes, öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber in überwiegender Verwaltung oder Finanzierung des Bundes ab einem Auftragswert von 50.000 €. Abs. 2 Ausnahmen im Sicherheits- und Verteidigungsbereich sowie im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund. Abs. 3 Anwendung nur bei Leistungsausführung in Deutschland. Abs. 7 Abweichung bei gemeinsamen Vergaben mit Auftraggebern der Länder oder anderer Staaten möglich.	
Nachunternehmerersatz	§ 5 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer ab einem Auftragswert von 5.000 €.	§ 4, Abs. 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer. § 2, Abs. 3 Für kommunale Auftraggeber optional.	§ 14 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 14 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 4, Abs. 1: Der Landesspezifische Mindestlohn gilt auch für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer. § 4, Abs. 2. Verpflichtung im Geltungsbereich VO 1370/2007 (ÖPNV/SPNV) zur Einhaltung der Tarifverträge wie Auftragnehmer.	§ 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 3, Abs. 2 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	
Geltung auch für Leiharbeitnehmer	§ 5 Regelungen des Tariftreugesetzes gelten auch für Leiharbeitnehmer.	§ 7, Abs. 2 Ja	§ 4, Abs. 7 Ja	§ 14, § 11, Abs. 5 Ja	§ 14, § 11, Abs. 5 Ja	§ 4, Abs. 1 Ja	§ 6, Abs. 5 Ja	§ 3, Abs. 2 Ja	










Vergleich der Landstariftreugesetze in Deutschland

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

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bundesrepublik Deutschland	Das ideale Tariftreugesetz
									
Mindestlohn	§ 3 Gilt nicht bei Vergaben im Verkehrsbereich, da hier spezielle Tariftverträge vorgegeben werden können. Jährliche Revision zur Anpassung der Höhe durch Kommission, die per Rechtsverordnung gebildet wird. Veraltete Regelung durch höhere Mindestlohn auf Bundesebene.	§ 3, Abs. 5 Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene.	§ 4, Abs. 4 Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L. § 4 Abs. 3 Ausstieg aus Vergabemindestlohn bei grenzüberschreitenden Verträgen möglich und bei Verträgen mit ausländischen (EU-Ausland) Auftraggebern obligatorisch. § 2, Abs. 3 Gilt nicht für kommunale Auftraggeber.	§ 11, Abs. 3 Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L.	§ 11, Abs. 3 Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L.	§ 4, Abs. 1 9,99 € Keine Regelung zur Weiterentwicklung des Mindestlohns.	§ 6, Abs. 4 und 6 Vergabespezifischer Mindestlohn liegt inner 1,50 EUR über dem Bundesmindestlohn, insofern dieser auf Basis der Mindestlohnkommission festgelegt wurde.		
Hinweis auf Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) für Bau- und allg. Dienstleistungen	§ 4, Abs. 1, 1-2 Ja	§ 3, Abs. 3 Ja Vorgabe von Mindestarbeitsbedingungen per Rechtsverordnung.	§ 12 Ja	§ 11 Ja	§ 11 Ja		§ 6, Abs. 1 Ja		
Vorgabe von Tariftverträgen für den Verkehrsbereich	§ 4, Abs. 1, 3 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tariftentgelten, 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 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tariftentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu wird ein Beirat gebildet.	§ 4, Abs. 1-3 Bei bundesländerübergreifenden und einschlägigen Tariftentgelten, Ministerium entscheidet unter Einbeziehung der zuständigen Verbände der Tarifvertragsparteien über Repräsentativität. Kein Hinweis auf Rechtsverordnung, die das Verfahren näher regelt.	§ 11, Abs. 7 Bei bundesländerübergreifenden und einschlägigen Tariftentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden, Ministerium bestimmt per Verordnung, welche Tve als repräsentativ anzusehen sind.	§ 11, Abs. 7 Bei bundesländerübergreifenden und einschlägigen Tariftentgelten, 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 Tariftentgelten, 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.	§ 6, Abs. 2 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tariftentgelten, 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	§ 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 grenzübergreifenden 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 Freistellungsverträgen gelten die Regelungen des Mindestlohngesetzes.	§ 4, Abs. 3 Bei bundesländerübergreifenden Vergaben ist eine Einigung zwischen den Auftraggebern anzustreben. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist ein Verzicht auf Tariftreue und Vergabemindestlohn möglich. Bei gemeinsamen Vergaben mit einem Auftraggeber aus einem anderen EU-Land keine Tariftreuevorgabe und kein Vergabemindestlohn.	§ 11, Abs. 2 Haus-Tve sind ausgeschlossen. Kein Tariftreuebeirat.	§ 11 Kein Tariftreuebeirat.		§ 1, Abs. 4 Bei länderübergreifenden Vergaben ist eine Abweichung vom Gesetz möglich.		
Personalübernahme bei Betriebswechsel im Verkehrsbereich	§ 1, Abs. 4 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist verpflichtend anzuwenden.	§ 9 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist verpflichtend anzuwenden.	§ 5 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße soll vorgegeben werden.	§ 12 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße soll vorgegeben werden.	§ 12 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße soll vorgegeben werden.	§ 4, Abs. 2: Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel aus EU VO 1370 ist optional möglich.	§ 6a Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel aus EU VO 1370 ist optional möglich.		
Tariftreue außerhalb des Verkehrsbereichs		§ 3, Abs. 2 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngründer und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. § 3, Abs. 4 Einbeziehung von Tarifvertragsparteien.		§ 11 Vorgabe von Entgelttariftverträgen (Tarifregister).	§ 11 Vorgabe von Entgelttariftverträgen (Tarifregister).		§ 6, Abs. 4 Vorgabe von Entgelttariftverträgen Ausnahme: Gilt nicht für kommunale Auftraggeber.	§ 3, Abs. 1 und § 5, Abs. 1 Vorgabe von Mindestarbeitsbedingungen (Tarifgründer, Mindestfahrtaufbau, Höchsttarifzeiten, Mindesttarifzeiten und Ruhepausenzeiten) auf der Basis von Branchenarbeitsverträgen § 5, Abs. 1 und § 7, Abs. 3 Auf den Effekt einer Rechtsverordnung kann ausnahmsweise "im öffentlichen Interesse" verzichtet oder eine vorhandene Rechtsverordnung aufgehoben werden. § 6 Anrufung einer beratenden Clearing-Stelle auf Verlangen der Sozialpartner.	
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich bzw. verpflichtend?	§ 1, Abs. 3 Weitere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte können vorgegeben werden (vgl. § 97, Abs. 4 GWS)	§ 10 Verweis auf § 97 GWS und Art. 70 LV.m. Art. 67 RL 2014/24/EU ("Kann"-Regelung).	§ 6-9 Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und innovativer Kriterien möglich, in Teilen verpflichtend (Wettbewerbsförderung, Innovative Aspekte, Energieeffizienz).	§ 5 Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und innovativer Kriterien möglich.	§ 5 Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und innovativer Kriterien möglich.		§ 4, Abs. 3 Umweltbezogene und soziale Aspekte können berücksichtigt werden.		
Förderung beruflicher Erstausbildung	§ 1, Abs. 3 Ja		§ 9 Ja	§ 5 Ja	§ 5 Ja				
Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen			§ 9 Ja	§ 5 Förderung der Entgeltgleichheit und Förderung von Maßnahmen zur Familienförderung.	§ 5 Förderung der Entgeltgleichheit und Förderung von Maßnahmen zur Familienförderung.				
ILO Kernarbeitsnormen	§ 1, Abs. 3 Ja	§ 10 Ja	§ 8 Ja, optional	§ 13 Ja	§ 13 Ja				
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungsbringung	§ 1, Abs. 3 Ja	§ 11 Ja	§ 7 Ja	§ 5 Ja	§ 5 Ja		§ 4 und § 9 Detaillierte Regelung zur Berücksichtigung umweltfreundlicher Beschaffung, Energieverbrauch, Lebenszyklus, Entsorgungskosten, etc.		
Präqualifikationsverfahren		§ 1, Abs. 3 Ja		§ 7 Ja	§ 7 Ja		§ 5, Abs. 2 Ja	§ 10 Ja	
Mitbestandsförderung			§ 6 Ja ("sind zu berücksichtigen").	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 2, Abs. 3 Ja	§ 3 Ja		
Weitere Regelungen	§ 1, Abs. 3 Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.	§ 1, Abs. 4 Ja, Es können zusätzliche Anforderungen gestellt werden.	§ 8, Abs. 3 Freier Handel bei Lieferleistungen.	§ 5 Eine geringe Anzahl sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse.	§ 5 Eine geringe Anzahl sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse.				
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten		§ 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, Abs. 2 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 10% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.		§ 9 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.		

Vergleich der Landestarifreugesetze in Deutschland

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

	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bundesrepublik Deutschland	Das ideale Tarifreugesetz
									
Werbungsausschuss		§ 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.	§ 14 Auftraggeber sollen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein Unternehmen zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen, wenn ein Verstoß unanfechtbar festgestellt wurde.	
Nachweise	§ 6 Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit die Einhaltung der Tarifreue 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 Tarifreue auf Verlangen nachzuweisen. Dies gilt auch für Nachunternehmer. (Einblick in die Geschäftsunterlagen.)	§ 4 Verpflichtung des Auftragnehmers, auf Verlangen eine Erklärung zur Einhaltung der Tarifreue, des Vergabemindestlohns und weitere Unterlagen (§ 12) vorzulegen. § 11 Nachweise sind nur vom Bestbieter vorzulegen, sofern sie für die Wertungserfolge nicht relevant sind. § 12, Abs. 3 Entgeltabrechnungen, Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und Sozialkassen, abgeschlossene Nachunternehmerverträge.	§ 8 Nachweise sind nur vom Bestbieter vorzulegen. § 15, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifreue. Sonstige Nachweise und Erklärungen. § 17, Abs. 1 Entgeltabrechnungen.	§ 8 Auftraggeber kann bestimmen, Nachweise nur vom Bestbieter vorlegen zu lassen. § 15, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifreue. Sonstige Nachweise und Erklärungen. § 17, Abs. 1 Entgeltabrechnungen.		§ 10, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifreue. Sonstige Nachweise und Erklärungen	§ 9 Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass der Auftragnehmer sein Tarifreueversprechen einhält, und die Unterlagen auf Anforderung der Prüfstelle Bundestarifreue vorzulegen.	
Kontrolle	§ 4, Abs. 2 Jedezeit 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.	§ 12, Abs. 3 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 17, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers nur beim Auftragnehmer, nicht bei Nachunternehmern.	§ 4, Abs. 3 Berechtigung Kontrollen durchzuführen und Unterlagen anzufordern.	§ 12, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 8 Anlassbezogen und auf Hinweis Dritter beim Auftragnehmer durch eine Bundesprüfstelle Bundestarifreue.	
Sanktionen	§ 7 Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsbekanntgabe 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. Haftungsbekanntgabe 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.	§ 12 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Abs. 2 Bei schuldhafter Nichterfüllung ist fristlose Kündigung möglich.	§ 18 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes, in Summe max. 10%, Haftungsbekanntgabe auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich bei schuldhaften Verletzungen. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 18 "Soft"-Regelung. Je Verstoß gegen Nebenpflichten bis zu 1% des Auftragswertes, bis zu 5% bei Verstoß gegen Hauptpflichten, in Summe max. 10%. Haftungsbekanntgabe auch für Nachunternehmer. Fristlose Kündigung möglich bei Verstößen gegen Hauptpflichten. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 6 Monaten.	§ 4, Abs. 4, Satz 3 Vertragliches außerordentliches Kündigungsrecht, oder Vertragsstrafe. (Keine konkrete Definition). Je Verstoß gegen Nebenpflichten bis zu 1% des Auftragswertes, bis zu 5% bei Verstoß gegen Hauptpflichten, in Summe max. 10%. Haftungsbekanntgabe auch für Nachunternehmer. Fristlose Kündigung möglich bei Verstößen gegen Hauptpflichten. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 13 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsbekanntgabe auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 11 "Soft"-Regelung Abs. 1 Je Verstoß bis zu 1% des Auftragswertes, bei mehreren Verstößen maximal 10%. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich bei Verstößen. § 13 Verstöße werden nur festgestellt, wenn diese durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten verursacht wurden. § 14, Abs. 2 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	
Novellierung/ Evaluierung		§ 16 Evaluierung 3 Jahre nach Inkrafttreten	§ 14 Evaluierung vier Jahre nach Inkrafttreten.	Evaluierung 5 Jahre nach Inkrafttreten.	Überprüfung bei Neuregelung des Vergabebereichs auf Bundesebene.		§ 15 Evaluierung 8 Jahre nach Inkrafttreten (also 2027).		
Besonderheiten			Initiative geplant (laut Koalitionsvertrag)	Gesetz bis 30.09.2025 in Kraft. Danach tritt befristet bis 31.12.2028 eine Novelle in Kraft. Ab 01.01.2029 tritt wieder das alte Gesetz in Kraft.	Gesetz gilt befristet bis 31.12.2028. Danach tritt das alte Gesetz wieder in Kraft.		Initiativen geplant (laut Koalitionsvertrag)	Initiative bekannt (Regierung)	
Weitere Regelungen (andere Landesgesetze)									
ÖPNV Pflichtaufgabe?	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Nein	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
	Einschränkungen bei Personalübernahme	-0,5
	Schlechte Regelungen zu Sanktionen u.Ä.	-0,5
Maximal		8