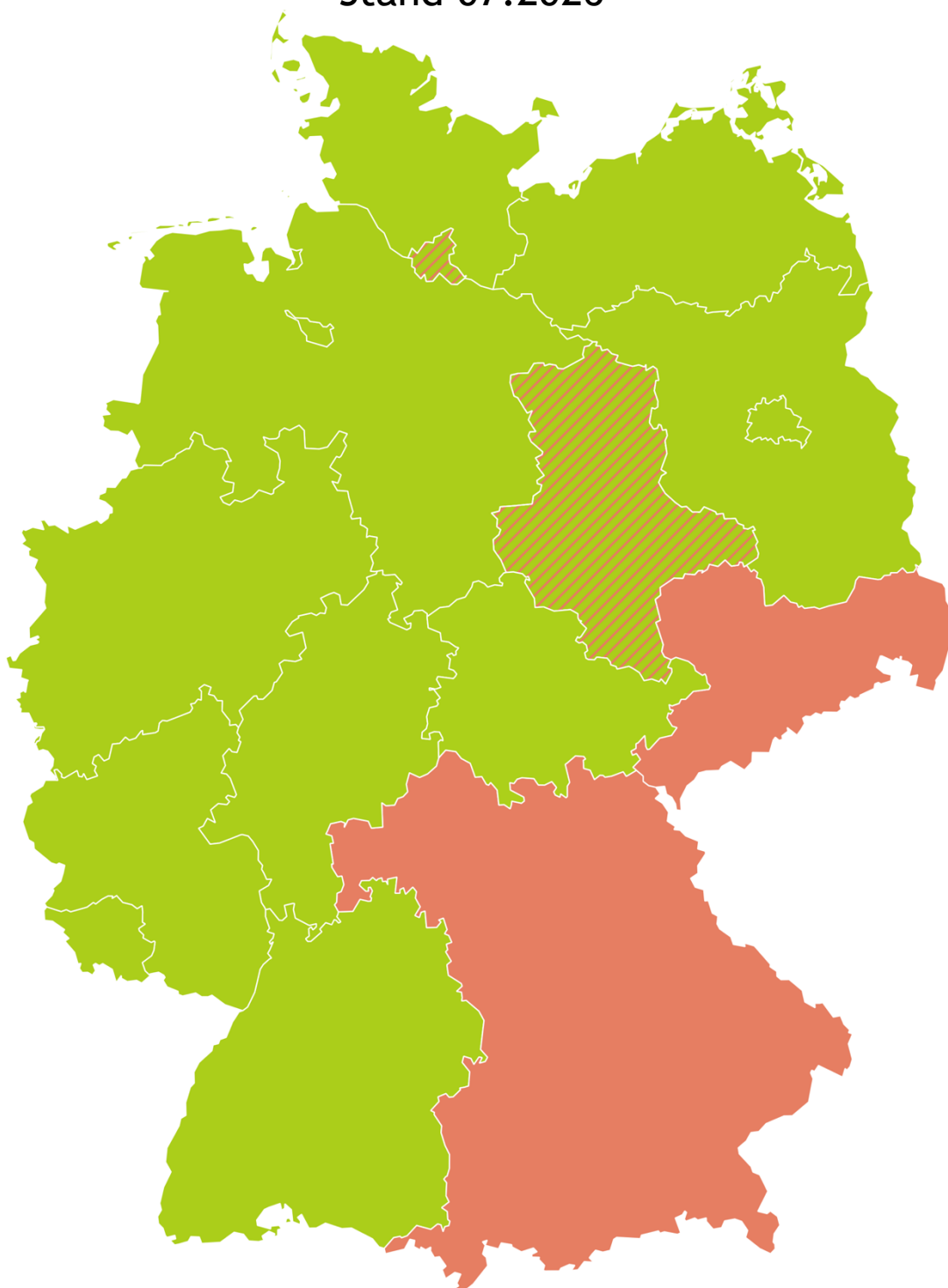

Tariftreue in den Ländern

Aktueller Vergleich Landestariftreuegesetze
Stand 07.2026



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 (nur Unterschwellenbereich), Schleswig-Holstein, Thüringen.

Länder ohne Tariftreuegesetze:

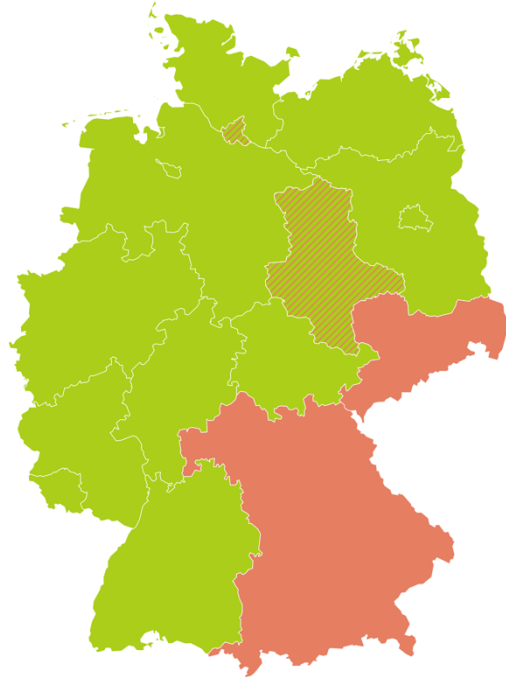
Sachsen, Bayern.

Novellierungen und Initiativen:

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

Auf Bundesebene ist seit Mai 2026 das Bundestariftreuegesetz in Kraft, das nur für Vergaben des Bundes gilt, d.h. nicht für den ÖPNV/SPNV.

Stand: Juli 2026



Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland

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

Thüringen: 15,40 €

Berlin: 14,84 €

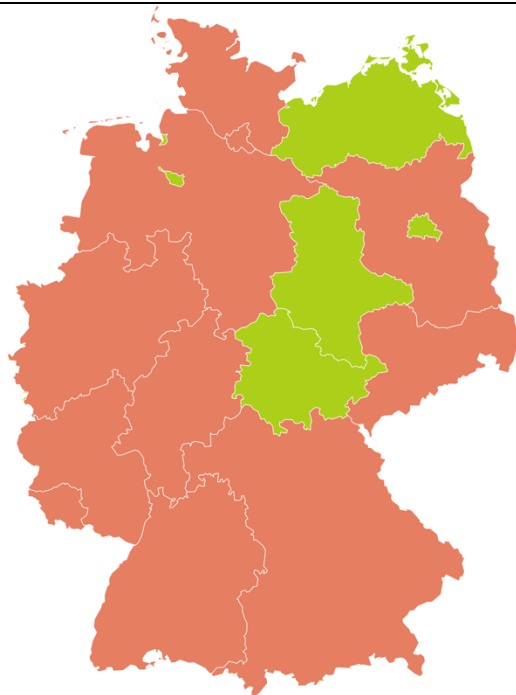
Mecklenburg-Vorpommern: 14,68 €

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, 14,60 € ab 01.01.2027).

Stand: Juli 2026

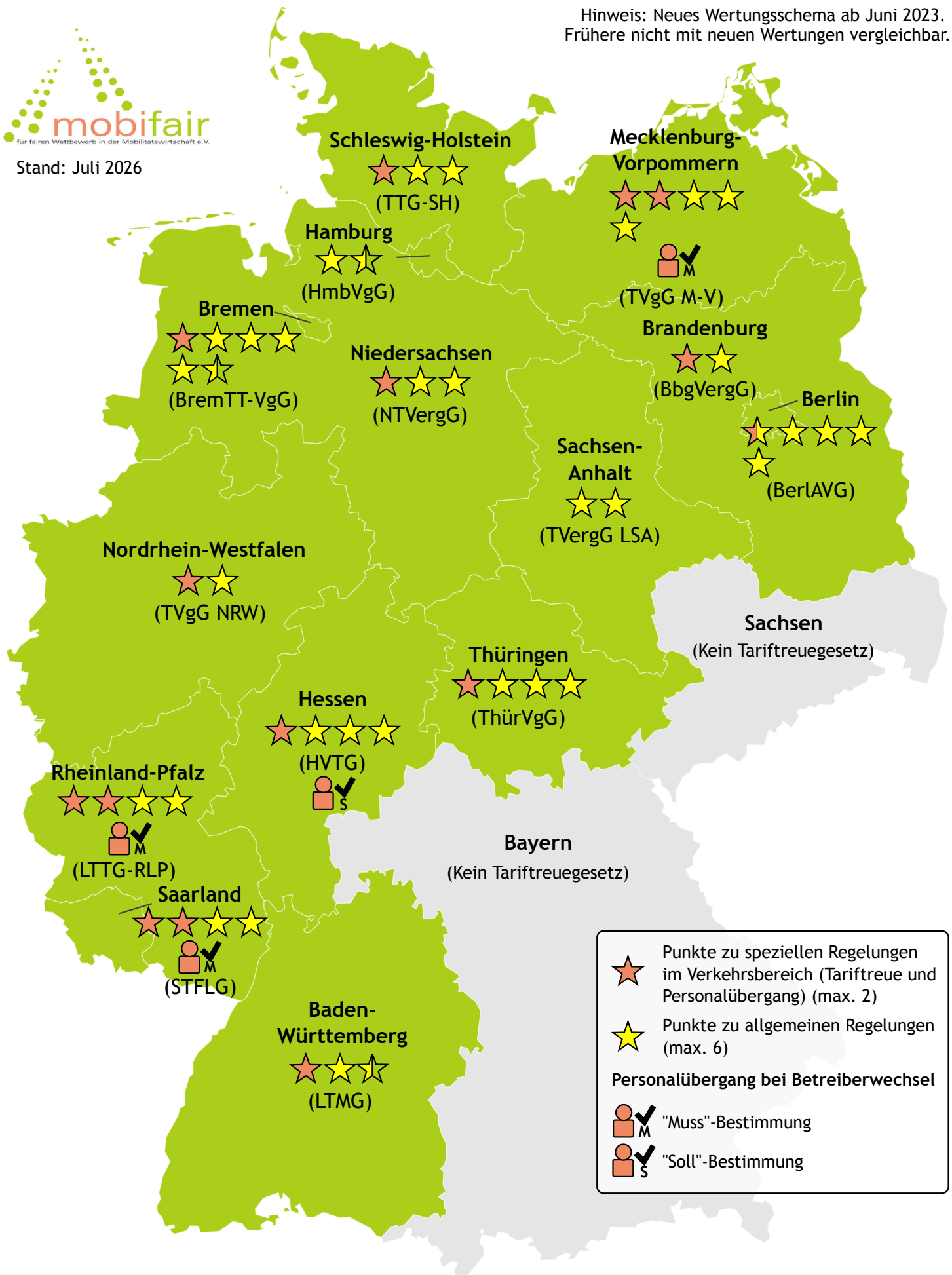


Kurzbewertung Landestariftreuegesetze

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



Stand: Juli 2026



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 2004	Senatsbeschluss März 2024	In Kraft seit Dezember 2014	In Kraft seit Januar 2024	In Kraft seit November 2013	Regelungsentwurf Februar 2024	In Kraft seit März 2018
Kurzbewertung:	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Regelungsumfang: Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst ist.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.
Nachunternehmer: Gelten die Tarifreuevorgaben auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer?	- 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. - Begrenzung der Subunternehmerkette	- 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?	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- "Soll"-Bestimmung im Bereich Schiene (orientiert an GWS-Regelung).	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- "Soll"-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	- "Soll"-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	- Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	- Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.	- Keine Regelung.
a) Personalübergang: Vorgaben zur Personalübernahme bei Betriebswechsel	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.
b) Tarifreue im Verkehrsbereich: Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs: Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.	- Keine Regelung.
Mindestlohn: Regelungsrahmen eines vergabespezifischen Mindestlohns inkl. der Anpassungsformeln.	- Dauerhafte Anpassung an den bundesgesetzlichen Mindestlohn.	- 14,84 € (07.2024) 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.	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- Jährliche Anpassung per Rechtsverordnung anhand eines statischen Index (Start bei 13,50 €). Mindestens aber Niveau des Bundesmindestlohns. Derzeit 14,48 €.	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- 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 GWS ("können berücksichtigt werden").	- ILO Kernarbeitsnormen. - Mittelstandsförderung. - Soziale und ökologische Kriterien optional. - Präqualifikationsverfahren.	- 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 für Vergaben des Landes verpflichtend. Für kommunale Auftraggeber optional. - ILO Kernarbeitsnormen. - Mittelstandsförderung.	- Allgemeiner Hinweis auf die Möglichkeit der Vorgabe von Ausführungsbedingungen. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltverträgliche Beschaffung. - Frauenförderung. - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. - Präqualifikationsverfahren.	- Soziale und ökologische Kriterien optional. - Berufliche Erstausbildung. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltverträgliche Beschaffung. - Frauenförderung. - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. - Präqualifikationsverfahren.	- Soziale und ökologische Kriterien optional. - Berufliche Erstausbildung. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltverträgliche Beschaffung. - Frauenförderung. - Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser. - Präqualifikationsverfahren.	- Keine Regelung.
Kontrollen: Wie wird die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert?	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Verpflichtung zu Stichproben (10% der vergebenen Aufträge je Kalenderjahr). - Schaffung einer zentralen Kontrollgruppe.	- Verpflichtung zu Stichproben.	- Verpflichtung zu Kontrollen durch eine Sonderkommission.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (oder eine beauftragte Stelle). - Kontrollpflicht bei zureichenden Anhaltspunkten (Hinweisen Dritter).	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger. - Unterstützung durch Kontrolleteile des Landes.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (oder eine beauftragte Stelle).	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (3-mal gehalten).	- Stichprobenartige und anlassbezogene Kontrollen durch Kontrolleteile.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.
Negative Regelungen: Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu Punkteschlag führen, z.B. Ausstieg aus Tarifreue bei Ausnahmen möglich, schlechte Regelung zu Auswahl des Tarifvertrags, schwache Sanktionen etc.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Keine Tarifreue im Verkehrsbereich bei Entsendung aus EU-Mitgliedsstaaten. - Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich. - Aussetzung des Gesetzes in Krisenzeiten möglich. - Kein Repäsentativitätsbegriff. - Vorgabe von Haustarifverträgen möglich.	- Bei länderübergreifenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich. - Aussetzung des Gesetzes in Krisenzeiten möglich. - Kein Repäsentativitätsbegriff. - Vorgabe von Haustarifverträgen möglich.	- Einschränkung der bei der Personalübernahme bei Straßenverträgen erlassenen Arbeitsbedingungen.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich. - Ausnahmen von Tarifreue für neu gegründete Unternehmen möglich. - Stille Herabsetzung von Sanktionen möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tarifreue möglich.
Sachstand, letzte Änderung:	11.2017	07.2024	04.2021	02.2023	07.2017	03.2024 Entwurf - nicht in Kraft	06.2026	11.2023	11.2019	02.2024 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-, Liefer-, Dienstleistungen, Verkehr.	§ 2 Bau-, Liefer-, Dienstleistungen, Verkehr.	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr.
Anwendungsbereich:	§ 2, Abs. 3 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes ab einem Auftragswert von 20.000 €. Abs. 2 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 1.000 €.	§ 3, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber des Landes Berlin, ab einem Auftragswert bei Liefer- und Dienstleistungen von 75.000 €, Bauaufträge von 500.000 €. Abs. 2 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 1.000 €.	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber des Landes Brandenburg ab einem Auftragswert von 5.000 Euro (Liefer- und Dienstleistungen) bzw. 10.000 Euro (Bauleistungen).	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber des Landes Bremen ab einem Auftragswert von 50.000 Euro.	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber der Hansestadt Hamburg für Vergaben oberhalb der Schwellenwerte. § 3 Abs. 9 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 50.000 € (Dienstleistungen), 500.000 € (Bauleistungen) bzw. oberhalb der EU-Schwellenwerte (Verkehrsbereich).	§ 2 Für alle öff. Auftraggeber der Hansestadt Hamburg für Vergaben oberhalb der Schwellenwerte von 100.000 € (Liefer- und Dienstleistungen) bzw. 150.000 € (Bauleistungen). Abs. 2 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 1, Abs. 1 Für alle öff. Auftraggeber bei Vergaben ab einem Auftragswert von 100.000 € (Dienstleistungen) bzw. 750.000 € (Bauleistungen). Abs. 2 Tarifreue gilt für alle öff. Aufträge ab einem Auftragswert von 20.000 €.	§ 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 €.
Nachunternehmerstatus:	§ 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 15, Abs. 1 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer ab einem Auftragswert von 1.000 €.	§ 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, Abs. 2 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer. § 5 Nachunternehmerkette: Weitervergabe maximal zweimal.	§ 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:	§ 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer ab einem Auftragswert von 10.000 €.	§ 15, Abs. 1 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. 6 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 4, Abs. 2 Geltung auch für Verleihunternehmen. § 5 Nachunternehmerkette: Weitervergabe maximal zweimal.	§ 9 Die Bestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 13, Abs. 1 Ja	§ 13, Abs. 1 Ja	§ 2, Abs. 4 Tarifreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.

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
											
Mindestlohn	§ 4 Gilt nicht bei Vergaben, im Bereich AEnIG, MABG 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 14,84 €, 15,58 € ab 1.1.2027 Abs. 2 Revision zur Anpassung der Höhe per Rechtsverordnung geregelt. Mindestentgelt darf den abg. Mindestlohn höchstens um 1,50 € übersteigen.	§ 6, Abs. 2 13 € § 7 Anpassung des Entgeltkates und Bildung einer Kommission.	§ 9, Abs. 1 Verweis auf das Landesmindestlohnsgesetz. § 9, Abs. 4 Gilt nicht, soweit durch die zur Auftragsausführung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Arbeiten im Ausland erbracht werden.	§ 3, Abs. 2 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 3, Abs. 3 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 4, Abs. 5 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 8 Vorgabe zur Zahlung eines Mindest-Bundenentgeltes (derzeit 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 Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 4, Abs. 1 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.	§ 2, Abs. 3 Verweis auf Mindestlohnsgesetz des Bundes.
Hinweis auf Arbeitnehmerentgeltgesetz (AEnIG) für Bau- und oig. Dienstleistungen	§ 3, Abs. 1 Ja	§ 9, Abs. 1 Ja	§ 2, Abs. 6 Ja		§ 3, Abs. 1 Ja. Ausschließlicher Verweis auf Anwendung von Vorgaben aus dem AEnIG.	§ 3, Abs. 2 Ja	§ 4, Abs. 5 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 billigen Ermessen durch den Öff. Auftraggeber.	§ 4, Abs. 1 Vorgabe des einschlägigen und repräsentativen Entgelttarifvertrags. Auswahl des Tarifvertrags nach billigen Ermessen. Verfahren zur Auswahl per Rechtsverordnung optional. Gründung eines Beirates zur Bestimmung der repräsentativen I've optional.	§ 10 Vorgabe des am Ort maßgeblichen Entgelts (Lohngriffe). Vorgegeben wird das Entgelt inkl. Überstundenzuschläge. Ein Beirat soll die Entscheidung vorbereiten. Berücksichtigung von einschlägigen Branchenarbeitsverträgen.		§ 3, Abs. 4 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte unter Berücksichtigung von Branchen- und Haustarifverträgen mit tariffähigen Gewerkschaften.	§ 4, 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 IVs für die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen in M-V abzustellen. § 7 Beratung 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 Verkehren zu Nachbarländern ist es möglich, von der Tarifreue abzuweichen, falls keine Einigung zur Vorgabe eines Tarifvertrages zustande kommt.	§ 4 Bei länderübergreifenden Vergaben kann von der Vorgabe der Tarifreue abgesehen werden. In diesem Fall muss dies dokumentiert werden.	§ 4, Abs. 1 Keine Geltung für Unternehmen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten, die im Sinne der EU-Entscheidlinie Arbeitnehmer in eine deutsche Niederlassung oder Konzernunternehmen entsandt. Abs. 3 Bei länderübergreifenden Verkehren zu anderen Bundesländern soll Einvernehmen erzielt werden. Konnt dies nicht zustande kann auf Tarifreue verschief werden.	§ 1 Bei grenzüberschreitenden Vergaben ist es möglich, von den Bestimmungen des Gesetzes abzuweichen, falls keine Einigung zustande kommt. § 3 Es sind ausschließlich Tarifreuevorgaben aus dem AEnIG und die Beachtung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 € genannt. Die besonderen Regelungen der EU VO 1370/2007/EG werden nicht genannt.	§ 1 Bei grenzüberschreitenden Vergaben ist es möglich, von den Bestimmungen des Gesetzes abzuweichen, falls keine Einigung zustande kommt. In besonderen Krisensituationen ist die Aussetzung von Teilen oder des ganzen Gesetzes befristet möglich. § 3, Abs. 4 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte. Keine Bezugnahme auf repräsentative I've, keine Vorgabe ganzer Tarifreue. Kein Tarifreuebeirat.	§ 4, Abs. 2 Bei Vergaben von grenzüberschreitenden Verkehren können Tarifverträge oder vergleichbare Tarifverträge des betroffenen anderen Landes zugrunde gelegt werden.	§ 1, Abs. 4 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 Einigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich. Die Gründe sind zu dokumentieren und dem Wirtschaftsausschuss mitzuteilen. § 2, Abs. 8 Versicht auf Tarifreue für neu gegründete Unternehmen möglich.	§ 1, Abs.1 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Einigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich.	§ 5, Abs.1 Bei länderübergreifenden Vergaben ist Einigung anzustreben. Ansonsten ist ein Abweichen vom Gesetz möglich.	§ 1, Abs. 8 Bei grenzüberschreitenden Vergaben (Nachbarländer oder Nachbarstaaten der Bundesrepublik Deutschland) kann von der Vorgabe der Tarifreue abgesehen, oder darauf verschief werden.	
Personalübernahme bei Betriebswechsel im Verkehrsbereich	§ 9 Personalübernahme bei Betriebswechsel ist optional möglich. Informationspflicht des aktuellen Betreibers.		§ 4, Abs. 2 Übernahme der "Soft"-Regelung aus dem GWB, aber ohne Einschränkung bei Tätigkeitsgruppen.		§ 3, Abs. 4 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel soll vorgegeben werden (auf Schiene und Straße). Informationspflicht des bisherigen Betreibers.	§ 8 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist verpflichtend anzuwenden. Einschränkung der von der Personalübernahme erfassten Arbeitsbedingungen bei Vergaben im Busbereich	§ 12 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist verpflichtend anzuwenden.	§ 6 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist optional möglich.	§ 6 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist optional möglich.	§ 6 Anwendung des Arbeitnehmerübergangs bei Betriebswechsel ist optional möglich.	
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs	§ 9 Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifreue).		§ 9 Vorgabe von tätigkeitsspezifischen Mindestentgelten (Lohngriffe) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen.	§ 9 Vorgabe von tätigkeitsspezifischen Mindestentgelten (Lohngriffe) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen.	§ 3, Abs. 1 Vorgabe vergabespezifischer Mindestentgelte (mit Mindestlohn, Höchsttarifbehalten, Mindesttarifbehalten und Ruhepausenzeiten). Gilt nicht bei Auftragsdauern unter zwei (Dienstleistungen) bzw. vier (Baubereich) Monaten.	§ 4 Vorgabe von in einem einschlägigen, mit tariffähigen und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. § 5, Abs. 3 Ausnahme: Bei einer Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten werden nur Entgelte und Zuschläge berücksichtigt.	§ 4 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngriffe und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. § 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.	§ 6 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngriffe und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchenarbeitsverträgen. § 5, Abs. 3 Ausnahme: Bei einer Auftragsdauer von bis zu zwei Monaten werden nur Entgelte und Zuschläge berücksichtigt.	§ 4, Abs. 2 Vorgabe von Entgelten (Stunden- bzw. Monatslöhne ohne Zuschläge oder Sonderzahlungen) durch Rechtsverordnung auf der Grundlage der jeweils geltenden Branchenarbeitsverträge mit tariffähigen Gewerkschaften. Nicht bei Lieferleistungen.	§ 4, Abs. 2 Vorgabe von Entgelten (Stunden- bzw. Monatslöhne ohne Zuschläge oder Sonderzahlungen) durch Rechtsverordnung auf der Grundlage der jeweils geltenden Branchenarbeitsverträge mit tariffähigen Gewerkschaften. Nicht bei Lieferleistungen.	
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich bzw. verpflichtend?		§ 11 Weitere soziale und beschäftigungspolitische Belange und Kriterien des freien Handels und der Barrierefreiheit optional.	§ 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 Auftraggeber.	§ 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.	§ 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 Beitrag zur Frauenförderung ist abzugeben.	§ 3, Abs. 5 Verweis auf das Landesgleichstellungsgesetz.	§ 18, Abs. 3 Ja					§ 11, Abs. 2 Ja	§ 11, Abs. 2 Ja	
ILO Kernarbeitsnormen		§ 8 Ja		§ 18, Abs. 2 Ja	§ 3a Ja	§ 3a Ja		§ 13 Ja	§ 12 Ja	§ 12 Ja	
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungsanbringung		§ 7 und 12 Ja, optional.		§ 19 Ja	§ 3b Ja	§ 3b Ja	§ 3 Ja. Verpflichtend für Landesbetriebe, optional für kommunale Aufgabenträger.	§ 3, Abs. 3 Ja	§ 10 Ja	§ 10 Ja	
Präqualifikationsverfahren				§ 8 Ja	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 10, Abs. 1 Ja, im Baubereich		§ 8 Ja	§ 8 Ja	
Mittelstandsförderung		§ 5 Ja		§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 14 Ja, inkl. Start-Ups	§ 3, Abs. 4 Ja	§ 9 Ja	§ 9 Ja	

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
											
Weitere Regelungen						§ 3a, 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 Verfälschte Prüfung bei Lohnkalkulation min. 20% unter Kostenschätzung oder um mehr als 10% unter nächst höherem Angebot.	§ 6 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 10% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 6 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.	§ 15 Prüfung der Unkalkulation möglich		§ 7 Prüfung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten (mind. 10%) bei Bauleistungen.	§ 7 Prüfung bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten (mind. 10%) bei Bauleistungen.	
Werfungsausschluss				§ 15 Reiben trotz Prüfung Zweifel bezgl. Verstoß gegen Tarifreue, dann Ausschluss des Bieters.	§ 6 Verweigert der Bieter die Prüfung, so wird er vom Verfahren ausgeschlossen.	§ 6 Verweigert der Bieter die Prüfung, so wird er vom Verfahren ausgeschlossen.	§ 16, Abs. 1 Ausschluss, wenn angeforderte Nachweise und Erklärungen nicht innerhalb von bis zu 10 Kalendertagen vorgelegt werden.	§ 14 Ausdrücklicher Hinweis, dass Bieter vom Verfahren ausgeschlossen werden, wenn die Verpflichtungserklärung nicht vorgelegt wird.	§ 4, Abs. 5 Bei Fehlen der Tarifreueerklärung Ausschluss von der Werfung.	§ 4, Abs. 5 Bei Fehlen der Tarifreueerklärung Ausschluss von der Werfung.	
Nachweise	§ 7 Nachweis über die Einhaltung der in §§ 3 und 4 geforderten Tarifreue bei Angebotabgabe.	§ 6, Abs. 2 Eigenklärungen und Nachweise	§ 5 Eigenklärung des Unternehmens.	§ 15 Vorlage Mindestlohnklärung oder Tarifreueerklärung, oder Erklärung von Mindestarbeitsbedingungen. Baubereich: Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Sozialkasse.	§ 7, Abs. 1 Nachweis über die Einhaltung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifreue. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen.	§ 7, Abs. 1 Nachweis über die Einhaltung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tarifreue. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen.	§ 11 Eigenklärungen. Die Forderung von Nachweisen ist auf begründete Einzelfälle zu beschränken.	§ 5, Abs. 1 Für den Verkehrsbereich ist eine Verpflichtungserklärung zur Tarifreue den Bewerbungsunterlagen beizufügen.	§ 4 und 5 Tarifreue- und Mindestentgeltklärung als Eigenklärung.	§ 4 und 5 Tarifreue- und Mindestentgeltklärung als Eigenklärung.	
Kontrolle	§ 7, Abs. 1 und 2 Kontrollbefugnis. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 14 Stichproben. Bis sollen 10% der vergebenen Aufträge je Kalenderjahr erfasst werden. Schaffung einer zentralen Kontrollgruppe.	§ 9 Kontrollen durch Stichproben.	§ 16 Kontrolle durch Sonderkommission.	§ 10 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (auch Nachunternehmer).	§ 10 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (auch Nachunternehmer und Beauftragte). Einblick in Einzelabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen.	§ 18, Abs. 1 und 4 Jederzeit anlassbezogen auf Verlangen des Auftraggebers. Das gilt auch für Leistungen von Nachunternehmern und Beauftragten. Einblick in Einzelabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen.	§ 15, Abs. 1 Auf Verlangen des Auftraggebers. Auch bei Nachunternehmern. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldunterlagen. Geschäftsunterlagen.	§ 14 Die Aufgabenträger "sind gehalten, Kontrollen durchzuführen", auch bei Nachunternehmern. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldunterlagen. Geschäftsunterlagen.	§ 14 Die Aufgabenträger "sind gehalten, Kontrollen durchzuführen", auch bei Nachunternehmern. Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Nachweis durch Einsichtnahme in Lohn- und Meldunterlagen. 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. Haftungsbüchse 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.	§ 15, Abs. 1 Nr. 4 Zahlung einer angemessenen Vertragsstrafe. Haftungsbüchse auch für Nachunternehmer. Auf Antrag des Auftraggebers Herabsetzung auf mind. die dreifache Differenzsumme möglich. Abs. 2 Kündigungsrecht vorbehaltlich Möglichkeit zur Aufnahme in eine Sperrliste.	§ 10 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsbüchse auch für Nachunternehmer. Herabsetzung auf unvernünftigmäßig hohen Strafen möglich. Abs. 2 Kündigungsrecht vorbehaltlich Möglichkeit zur Aufnahme in eine Sperrliste.	§ 17 Abs. 2 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsbüchse auch für Nachunternehmer. Herabsetzung auf unvernünftigmäßig hohen Strafen möglich. Abs. 3 Bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Vertragsverhältnisse ist fristlose Kündigung inkl. Schadensersatz möglich. Abs. 4 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 11 Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsbüchse auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung ist möglich. Abs. 3 Ausschluss vom Vergabeverfahren bei Verstößen gegen die Tarifreue	§ 20 Abs. 1 Je schuldhafter Verstoß (durch Auftraggeber oder Nach- oder Unterunternehmer) bis zu 5% des Auftragswertes. Bei mehreren Verstößen zusammen maximal 10%. Abs. 2 Recht zur fristlosen Kündigung bei Dauerschuldverhältnissen. Abs. 3 Bei schuldhaften Verstößen Ausschluss von Auftragsvergaben bis zu drei Jahre möglich.	§ 16, Abs. 1 Je schuldhafter Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Bei mehreren Verstößen zusammen maximal 10%. Abs. 2 Recht zur fristlosen Kündigung bei Dauerschuldverhältnissen. Abs. 3 Bei schuldhaften Verstößen Ausschluss von Auftragsvergaben bis zu drei Jahre möglich.	§ 15 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsbüchse 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. Haftungsbüchse 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. Haftungsbüchse 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 Vergabebericht alle vier Jahre als Basis der fortschreitenden Evaluation des Gesetzes Abs. 2 § 14 Abs. 3 (Einblendung durch Kontrollgruppe) wird zum 1.7.2028 evaluiert									
Besonderheiten			Initiative geplant (auf Koalitionsvertrag)		Initiative bekannt (Regierung)	Der Großteil des Gesetzes (inkl. Tarifreueerklärung) ist seit dem 1.5.2027 in Kraft treten, wenn die Rven vorliegen.			Initiative bekannt (Regierung)	Initiative bekannt (Regierung)	Initiative bekannt (Regierung)
Weitere Regelungen (andere Landessgesetze)											
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

	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bundesrepublik Deutschland	Das ideale Tariftreugesetz
Status	Regelungen seit April 2024	In Kraft seit März 2011	In Kraft seit Dezember 2021	Referentenentwurf März 2024	Außer Kraft seit Oktober 2023	In Kraft seit November 2023	In Kraft seit August 2013	In Kraft seit Dezember 2019	In Kraft seit Mai 2024	Entwurf - Nicht in Kraft
Kurzbewertung:	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Regelungsumfang: Bewertet wird, ob der gesamte Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe erfasst ist.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.	- Umfasst alle öffentlichen Aufträge.
Nachunternehmer: Gelten die Tariftreuevorgaben auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer?	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung für Leiharbeitsnehmer.	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitsnehmer.	- Geltung für Nachunternehmer. - Geltung auch für Leiharbeitsnehmer. - Für kommunale Auftraggeber optional.	- 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.
Verkehrsbereich: Wurden die Regelungsmöglichkeiten des EU VO 1370/2007/EG zur Vorgabe spezifischer Sozialstandards ausgeschöpft?	- Keine Regelung.	- 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.	- "Soll"-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße. - nicht im Überschwellenbereich.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	- Gesetz gilt nicht für Vergaben im ÖPNV/SPNV. DAHER KEINE WERTUNG	- Verpflichtung ("Muss") zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße.
a) Personalübergang: Vorgaben zur Personalübernahme bei Betriebswechsel	- Keine Regelung.	- 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.	- "Soll"-Bestimmung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel auf Schiene und Straße. - nicht im Überschwellenbereich.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	- Keine Verpflichtung zur Personalübernahme bei Betriebswechsel.	- Gesetz gilt nicht für Vergaben im ÖPNV/SPNV. DAHER 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. - Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Erbeziehung der zuständigen Verbände der Tarifvertragsparteien (Tariftreuebeirat).	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Kein Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Kein Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen. - Tariftreuebeirat.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen (keine Haus-Tarifverträge). - Tariftreuebeirat. - Kein Ausstieg bei länderübergreifenden Vergaben möglich.
Tariftreue außerhalb des Verkehrsbereichs: Regelungen zur Vorgabe und Auswahl von repräsentativen Tarifverträgen	- Vorgabe von Mindestentgelten durch Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen.	- Keine Regelung.	- Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngründer und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen. - Erbeziehung von Tarifvertragsparteien.	- Keine Regelung.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreue).	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tariftreue). - nicht im Überschwellenbereich.	- Keine Regelung.	- Vorgabe von Entgelttarifverträgen per Tarifregister.	- Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngründer und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen. - Clearingstelle auf Verlangen der Sozialpartner.	- Lohngründer und weitere Regelungen auf Grundlage von Branchentarifverträgen (per Rechtsverordnung oder Tarifregister).
Mindestlohn: Regelungen eines vergaberechtslichen Mindestlohns inkl. der Anpassungsformeln.	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- 8,90 € Mindestlohn und Kommission zur Anpassung. ÜBERHOLT DURCH BUNDESGESETZ.	- Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn.	- Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L. - 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 (= 15,40 € ab 1.1.24)	- Kein vergaberechtspezifischer Mindestlohn.	- Vergaberechtspezifischer Mindestlohn deutlich über dem Bundesmindestlohn mit regelmäßiger Anpassung.
Weitere Regelungen: Welche soziale, umweltfreundliche oder innovative Vorgaben möglich oder verpflichtend?	- Keine Regelung.	- Soziale und ökologische Kriterien optional. - Berufliche Erstausbildung. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltfreundliche Beschaffung. - Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.	- Soziale Kriterien optional. - ILO Kernarbeitsnormen. - Umweltfreundliche Beschaffung. - Präqualifikationsverfahren.	- ILO Kernarbeitsnormen optional. - Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional. - Gleichstellung Männer und Frauen. - Familienförderung. - Beschäftigung von Auszubildenden. - Mittelstandsförderung.	- ILO Kernarbeitsnormen. - Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional. - Gleichstellung Männer und Frauen. - Familienförderung. - Beschäftigung von Auszubildenden. - Präqualifikationsverfahren.	- Soziale, umweltbezogene und innovative Kriterien optional. - Gleichstellung Männer und Frauen. - Familienförderung. - Beschäftigung von Auszubildenden. - Präqualifikationsverfahren.	- 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 Subunternehmensketten. - Präqualifikationsverfahren.
Kontrollen: Wie wird die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert?	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger und Kontrolle.	- Antragsbezogene und sichprobenartige Kontrollbefugnis für Aufgabenträger und Servicestelle.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger bzw. Servicestelle, sichprobenartig.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger (Dokumenteneinschleifung).	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger. - Keine Regelung im Überschwellenbereich.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis für Aufgabenträger.	- Kontrollbefugnis (antragsbezogen und auf Hinweis Dritter) für Prüfstelle beim Aufgabenträger.	- Verpflichtende regelmäßige und antragsbezogene Kontrollen sowie auf Hinweis Dritter durch eine Servicestelle. Auch bei Nachunternehmern.
Negative Regelungen: Bestandteile des Gesetzes, die zusätzlich zu Punkteabzug führen, z.B. Ausstieg aus Tariftreue bei Ausnahmen möglich, rechtliche Regelung zu Auswahl des Tarifvertrags, schwache Sanktionen etc.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. - Ausnahme von Tariftreue für Start-Ups möglich, keine Tariftreue bei Freileitungsvorhaben. - Starke Herabsetzung von Sanktionen möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich. - Ausnahme von Tariftreue für Start-Ups möglich, keine Geltung für Korrosionen. - Zahlreiche Ausnahmen für kommunale Auftraggeber (kein Vergabemindestlohn, Geltung für Nachunternehmern und weitere Kriterien nur optional).	- Keine Tariftreue bei Entlohnung aus EU-Mitgliedstaaten.	- Keine Anwendung im Überschwellenbereich. - Keine Kontrollen bei Nachunternehmern. - Nur "Soll"-Regelung bei Sanktionen.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Viele Ausnahmen und Bruchstrichen (z.B. "Soll"-Regelungen). - Festlegung der Arbeitsbedingungen nur auf Antrag der Sozialpartner. - Ausstieg aus Tariftreue bei gemeinsamen Vergaben mit Auftraggebern der Länder oder anderer Staaten möglich.	- Bei grenzüberschreitenden Verträgen Ausstieg aus Tariftreue möglich.	- Viele Ausnahmen und Bruchstrichen (z.B. "Soll"-Regelungen). - Festlegung der Arbeitsbedingungen nur auf Antrag der Sozialpartner. - Ausstieg aus Tariftreue bei gemeinsamen Vergaben mit Auftraggebern der Länder oder anderer Staaten möglich.
Sachstand, letzte Änderung:	04.2024 Entwurf - nicht in Kraft	11.2019	12.2021	03.2024 Entwurf - nicht in Kraft	12.2022 Ab 12.2028 außer Kraft	11.2023	04.2019	11.2023	05.2024	09.2023 Entwurf - nicht in Kraft
Regelungsumfang	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 2, Abs. 1-3 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Bau-, Dienstleistungen	§ 1 Bau-, Dienstleistungen
Anwendungsbereich	§ 1, Abs. 5 Gesetz gilt ab einem Auftragswert von 50.000 € (Dienstleistungen) bzw. 100.000 € (Bauleistungen).	§ 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 €. Gilt nicht für Konzessionsvergaben. Zahlreiche Ausnahmen für kommunale Auftraggeber (§ 2, Abs. 3).	§ 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 €. Keine Anwendung im Überschwellenbereich. Anpassung der Schwellenwerte per Rechtsverordnung	§ 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 Vergabe 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 Bau- und Dienstleistungsaufträge und Konzessionen des Bundes, öffentliche Auftraggeber, Sektorauftraggeber 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.	§ 1, Abs. 1 Für öffentliche Bau- und Dienstleistungsaufträge und Konzessionen des Bundes, öffentliche Auftraggeber, Sektorauftraggeber 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.
Nachunternehmerzusatz	§ 7, Abs. 1 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 5 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer ab einem Auftragswert von 5.000 €.	§ 4, Abs. 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer.	§ 14 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 14 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer.	§ 4, Abs. 1: Der landesspezifische Mindestlohn gilt auch für Nachunternehmer und Leiharbeitsnehmer. § 4, Abs. 2 Verpflichtung im Geltungsbereich VO 1370/2007 (ÖPNV/SPNV) zur Einhaltung der Tarifverträge wie Aufgabenträger.	§ 7 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmer. Nachträgliche Einschränkung oder Wechsel des Nachunternehmens mit Zustimmung des Aufgabenträgers.	§ 3, Abs. 2 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmern.	§ 3, Abs. 2 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Nachunternehmern.
Geltung auch für Leiharbeitsnehmer	§ 7, Abs. 1 Tariftreuebestimmungen gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 5 Regelungen des Tariftreuegesetzes gelten auch für Leiharbeitsnehmer.	§ 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	§ 3, Abs. 2 Ja

Vergleich der Landestarifreugesetze in Deutschland

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

	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bundesrepublik Deutschland	Das ideale Tarifreugesetz
										
Mindestlohn	§ 3, Nr. 5 Verweis auf Mindestlohngesetz des Bundes.	§ 3 Gilt nicht bei Vergaben im Verkehrsbereich, da hier spätere Tarifverträge vorgegeben werden können. Jönliche Revision zur Anpassung der Höhe durch Kommission, die per Rechtsverordnung gebildet wird. Veraltete Regelung durch höheren Mindestlohn auf Bundesebene.	§ 3, Abs.5 Verweis auf den gesetzlichen Mindestlohn auf Bundesebene.	§ 4, Abs. 4 Kopplung an Entgeltgruppe 1, Stufe 2 TV-L. § 4 Abs. 3 Ausstieg aus Vergabemindestlohn bei grenzüberschreitenden Verfahren 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. 1 999 € Keine Regelung zur Weiterentwicklung des Mindestlohns.	§ 6, Abs. 4 und 6 Vergabespezifischer Mindestlohn liegt immer 1,50 EUR über dem Bundesmindestlohn, insofern dieser auf Basis der Mindestlohnkommission festgelegt wurde.		
Hinweis auf Arbeitnehmerentgeltgesetz (ArbZG) für Bau- und allg. Dienstleistungen	§ 3, Nr. 3 Ja	§ 4, Abs. 1, 1-2 Ja	§ 3, Abs. 3 Ja	§ 12 Ja	§ 11 Ja	§ 11 Ja		§ 6, Abs. 1 Ja		
Vorgabe von Tarifverträgen für den Verkehrsbereich	§ 5, Abs. 1 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. § 5, Abs. 4 Die Auswahl des Tarifes erfolgt nach einem durch Rechtsverordnung festzulegenden Verfahren. Hierzu kann durch Rechtsverordnung ein Beirat gebildet werden.	§ 4, Abs. 1, 3 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen, 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 Tarifverträgen, 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 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen. Ministerium entscheidet unter Einbeziehung der zuständigen Verbände der Tarifvertragsparteien über Repräsentativität. Kein Hinweis auf Rechtsverordnung, die das Verfahren näher regelt.	§ 11, Abs. 7 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. Ministerium bestimmt per Verordnung, welche Tve als repräsentativ anzusehen sind.	§ 11, Abs. 7 Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifverträgen, 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 Tarifverträgen, 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 Tarifverträgen, 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	§ 1, Abs. 7 Bei gemeinsamen Vergaben mit anderen Auftraggebern (Nachbarnländer, Bund oder Nachbarstaaten der Bundesrepublik Deutschland) kann von der Vorgabe der Tarifreue abgewichen oder darauf verzichtet werden.	§ 4, Abs. 1, 3 Bei grenzüberschreitenden Vergaben (Formuliert wurde: "Nachbarnländer der Bundesrepublik Deutschland") kann von der Vorgabe der Tarifreue abgewichen, oder darauf verzichtet werden.	§ 1, Abs. 7 Bei länderübergreifenden Vergaben ist eine Einigung zwischen den Auftraggebern anzustreben. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist ein Verzicht auf Tarifreue und andere Bestimmungen des Gesetzes möglich. Die Gründe hierfür sind zu dokumentieren und dem für Arbeitsrecht zuständigen Ministerium mitzuteilen. § 2, Abs. 8 Verzicht auf Tarifreue für neu gegründete Unternehmen möglich. § 5 Bei Freistellungsverfahren 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 Tarifreue und Vergabemindestlohn möglich. Bei gemeinsamen Vergaben mit einem Auftraggeber aus einem anderen EU-Land keine Tarifreuevorgabe und kein Vergabemindestlohn.	§ 11, Abs. 2 Haus Tve sind ausgeschlossen. Kein Tarifreuebeirat.	§ 11 Kein Tarifreuebeirat.		§ 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.		
Tarifreue außerhalb des Verkehrsbereichs	§ 4 Vorgabe von Mindestentgelten (einschließlich Überstundenlösen, sonstigen Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und Eingruppierungsmerkmalen) durch Rechtsverordnung auf der Grundlage der jeweils geltenden Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften.		§ 3, Abs. 2 Vorgabe von Kernarbeitsbedingungen (Lohngriffe und weitere Regelungen) per Rechtsverordnung auf Grundlage von Branchentarifverträgen. § 3, Abs. 4 Einbeziehung von Tarifvertragsparteien.		§ 11 Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifregister).	§ 11 Vorgabe von Entgelttarifverträgen (Tarifregister).		§ 6, Abs. 4 Vorgabe von Entgelttarifverträgen Ausnahme: Gilt nicht für kommunale Auftraggeber.	§ 3, Abs. 1 und § 5, Abs. 1 Vorgabe von Mindestarbeitsbedingungen (Tarifgriffe, Mindesturlaub, Höchsttarifbehalten, Mindestruhezellen und Ruhepausenzeiten) auf der Basis von Branchentarifverträgen nach Antragstellung durch eine Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung. § 5, Abs. 1 und § 7, Abs. 3 Auf den Basis einer Rechtsverordnung kann ganzahmweise "im öffentlichen Interesse" verdrückt oder eine vorhandene Rechtsverordnung aufgehoben werden. § 5, Abs. 4 Gelegenheit zur Stellungnahme durch die Tarifvertragsparteien bei Vorliegen von Anträgen mit überschneidendem Geltungsbereich. § 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 GWB)	§ 10 Verweis auf § 97 GWB und Art. 70 LV.m. Art 67 RL 2014/24/EU (=Korn"-Regelung).	§ 69 Berücksichtigung sozialer, umweltbezogener und innovativer Kriterien möglich, in Teilen verpflichtend (Mittelstandsförderung, 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.				
EO Kernarbeitsnormen	§ 1, Abs. 3 Ja		§ 10 Ja	§ 8 Ja, optional	§ 13 Ja	§ 13 Ja				
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungserbringung	§ 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.		
Prüfqualifikationsverfahren			§ 1, Abs. 3 Ja		§ 7 Ja	§ 7 Ja		§ 5, Abs. 2 Ja	§ 10 Ja	
Mittelstandsförderung				§ 4 Ja ("sind zu berücksichtigen").	§ 4 Ja	§ 4 Ja	§ 2, Abs. 3 Ja	§ 3 Ja		

Vergleich der Landestariftreugesetze in Deutschland

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

	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Bundesrepublik Deutschland	Das ideale Tariftreugesetz
										
Weitere Regelungen		§ 1, Abs. 3 Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen.	§ 1, Abs. 4 Ja. Es können zusätzliche Anforderungen gestellt werden.	§ 8, Abs. 3 Fairer 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 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.		§ 9 Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote. Verpflichtung zur Prüfung, wenn das Angebot um mehr als 20% unter dem nächsthöheren Angebot liegt.		
Wettbewerbsausschluss			§ 1, Abs. 5 Kannnt die 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.	§ 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 unreflexibel festgestellt wurde.		
Nachweise	§ 6 Nachweis der Einhaltung der Pflichten zur Zahlung von Mindestentgelten auf Verlangen des Auftraggebers. Gilt nicht für tarifgebundene Unternehmen.	§ 6 Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit die Einhaltung der Tariftreue auf Verlangen nachzuweisen. Des gilt auch für Nachunternehmer. (Einblick in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftunterlagen.)	§ 12 Schriftliche Verpflichtung des Auftragnehmers. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, die Einhaltung der Tariftreue auf Verlangen nachzuweisen. Des gilt auch für Nachunternehmer. (Einblick in die Geschäftunterlagen.)	§ 4 Verpflichtung des Auftragnehmers, auf Verlangen eine Erklärung zur Einhaltung der Tariftreue, des Vergabemindestlohns und weitere Unterlagen (§ 12) vorzulegen. § 11 Nachweise sind nur vom Bestbieter vorzulegen, sofern sie für die Wertungserfordernisse 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 Tariftreue. 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 Tariftreue. Sonstige Nachweise und Erklärungen. § 17, Abs. 1 Entgeltabrechnungen.		§ 10, Abs. 1 Nachweis über die Entrichtung von Steuern und Beiträgen. Schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung der Tariftreue. Sonstige Nachweise und Erklärungen	§ 9 Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass der Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen erfüllt, und die Unterlagen auf Anforderung der Prüfstelle Bundeslartreue vorzulegen.	
Kontrolle	§ 8, Abs. 1 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers. Abs. 2 und 3 Einrichtung einer Prüfstelle, die antragsbezogen und in digitaler Form kontrolliert.	§ 4, Abs. 2 Jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers.	§ 13 Schriftprobenartig auf Verlangen des Auftraggebers. Gilt auch für Nachunternehmer. Einblick in Entgelt- und Meldunterlagen, Aufzeichnungen und andere Geschäftunterlagen. 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 Antragsbezogen und auf Hinweis Dritter beim Auftragnehmer durch eine Bundesprüfstelle Bundeslartreue.	
Sanktionen	§ 9 Vertragsstrafe und außerordentliches Kündigungsrecht. Anteilige Strafzahlung durch Nachunternehmer und Verlehen an den Auftraggeber im Falle einer Verletzung.	§ 7, Abs. 1 Je Verstoß 1%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Auf Antrag des Auftraggebers Herabsetzung auf die dreifache Differenzsumme möglich. Abs. 2 Bei grober Fahrlässigkeit ist fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 14 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5%, bei mehreren Verstößen bis zu 10% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Auf Antrag des Auftraggebers 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. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 18 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. In Summe max. 10% Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich bei schuldhaften Verletzungen. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 6 Monaten.	§ 18 "Soll"-Regelung. Je Verstoß gegen Nebenpflichten bis zu 1% des Auftragswertes, bis zu 5% bei Verstoß gegen Hauptpflichten. In Summe max. 10% Haftungsübernahme 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).	§ 13 Abs. 1 Je Verstoß bis zu 5% des Auftragswertes. Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer. Abs. 2 Fristlose Kündigung möglich. Abs. 3 Möglichkeit zum Ausschluss von weiteren Vergabeverfahren bis zu 3 Jahren.	§ 11 "Soll"-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	§ 10 Evaluation zur Umsetzung des Gesetzes in die Vergabepaxis zum 1.1.2029, 1.1.2030 und 1.1.2031. Evaluation zu den Erfahrungen mit dem Gesetz zum 1.1.2032.		§ 16 Evaluierung 3 Jahre nach Inkrafttreten	§ 14 Evaluierung vier Jahre nach Inkrafttreten.	Evaluierung 5 Jahre nach Inkrafttreten.	Überprüfung bei Neuregelung des Vergaberechts auf Bundesebene.		§ 15 Evaluierung 8 Jahre nach Inkrafttreten (also 2027).		
Besonderheiten	Initiative bekannt (Regierung)			Initiative geplant (auf Kodifikationsvertrag)	Gesetz bis 30.09.2023 in Kraft. Danach tritt bis 31.12.2023 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 bekannt ("2. Thüringer Entlohnungsgesetz")		
Weitere Regelungen (andere Landesgesetze)										
ÖPNV Pflichtaufgabe?	Nein	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