

## **Stellungnahme des DGB Bezirk NRW**

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von  
Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in  
Nordrhein-Westfalen  
(Tarifentgeltsicherungsgesetz – TESG)

Kontaktperson:

**Dr. Jörg Weingarten**  
Abteilungsleiter  
Abt. Transformation

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Bezirk NRW**  
Friedrich-Ebert-Str. 34-38  
40210 Düsseldorf  
Telefon: 0211/3683-145

Joerg.Weingarten@dgb.de  
[www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

Düsseldorf, den 19.01.2026

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Verbändeanhörung unsere Einschätzung und Stellungnahme zum vorgelegten Gesetzentwurf des Tarifentgeltsicherungsgesetz (TESG) beisteuern zu können.

### **Zum Kontext**

Als DGB NRW werben wir mit unserer Kampagne #TARIFWENDE auf Landes- und Bundesebene seit längerem für eine Stärkung der Tarifbindung und Sozialpartnerschaft. Ob beim Tag der Arbeit am 1. Mai<sup>1</sup>, auf Social Media<sup>2</sup>, mit unserem „Frittenmobil“ in den Betrieben, mit einer Postkarten-Übergabeaktion vor dem Landtag NRW oder im Rahmen verschiedener Landespressekonferenzen.<sup>3</sup> Die Erhöhung der Tarifbindung und Stabilisierung des Systems der Sozialpartnerschaft gehören zu unseren wichtigsten politischen Anliegen.

Wir begrüßen deshalb ausdrücklich, dass sich die Landesregierung dem drängendem Problem der sinkenden Tarifbindung annimmt. Schon auf dem Arbeitnehmerempfang 2024 hat Ministerpräsident Hendrik Wüst ein Tariftreuegesetz öffentlichkeitswirksam angekündigt. Die Erwartungshaltungen sind bei unseren 1,3 Mio. Mitgliedern nach der langen Wartezeit ausgesprochen hoch.

Wir begrüßen deshalb, dass nun ein Gesetzentwurf zur Zahlung von Tarifentgelten und für einen fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vorliegt. Das Land Nordrhein-Westfalen verfügt eine beträchtliche Marktmacht von jährlich etwa 13 Mrd. Euro in der Vergabe öffentlicher Aufträge. Diese Steuermittel müssen verantwortungsbewusst genutzt werden und können als wirksame Stützpfeiler für die Tarifautonomie fungieren. Insbesondere im Kontext des Sondervermögens für Infrastruktur und Klimaneutralität bieten sich historisch einmalige Möglichkeiten für resilienzförderliches Wirtschaftswachstum.

Tarifverträge sind ein kollektives Gut, schützen Beschäftigte vor Ausbeutung, stärken ihre Kaufkraft und fördern dadurch regionale Wertschöpfung in den Bereichen Dienstleistungen, Handwerk und Handel. Durch flächendeckende Tarifverträge können Unternehmen über die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen in den Wettbewerb gehen, statt im

---

<sup>1</sup> ZEIT (2025): Zehntausende Teilnehmer zu DGB Demos erwartet. Online unter <https://www.zeit.de/news/2025-05/01/zehntausende-teilnehmer-zu-dgb-demos-erwartet>

<sup>2</sup> DGB NRW (2025): Endlich sagt die Landesregierung NRW Lohndumping den Kampf an. Online unter: <https://www.instagram.com/p/DSHpMxDjN2M/>

<sup>3</sup> <https://nrw.dgb.de/presse-und-social-media/++co++5dbf3392-fff4-11ef-a770-3980fa692224>

Wettstreit um die niedrigsten Löhne zu stehen. Vor allem kleine und mittelständische Betriebe werden mit Hilfe von Tarifverträgen vor ruinösem Unterbietungswettbewerb geschützt.

Außerdem sind Tarifverträge der stabilisierende Kern unserer öffentlichen Haushalte und Sozialsysteme. Nach Berechnungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes gehen alleine in NRW 23,8 Mrd. Euro im Jahr durch Tariffucht<sup>4</sup> verloren. Niedriglöhne unterhalb der Tarifentgelte verringern die Einkommenssteuereinnahmen, vermindern die Sozialversicherungsbeiträge und schmälern die Kaufkraft der Beschäftigten. Gerade im Rahmen der Diskussionen um Finanzierungsgerechtigkeit und Haushaltslücken liegt eine hohe Tarifabdeckung also im Eigeninteresse jeder Landesregierung.

Das Gesetzesvorhaben sollte auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die EU von Mitgliedsstaaten mit einer Tarifbindungsquote unter 80 % einen Handlungsplan mit Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung einfordert. Mit mittlerweile weniger als 50 % Tarifbindung hat Nordrhein-Westfalen als ehemaliger Musterschüler im EU-Vergleich noch massiven Nachholbedarf.<sup>5</sup>

#### *Rechtskonformität von Tariftreue und öffentlicher Vergabe*

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes urteilte 2017 zudem, dass der Staat über Handlungsspielraum verfügt, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen.<sup>6</sup> Im Kontext von Tariftreuevorgaben für die öffentliche Beschaffung wird von deren Gegnern bei Gesetzesvorhaben zur Erhöhung der Tarifbindung immer wieder das Argument der sogenannten „negativen Koalitionsfreiheit“ herangezogen. Im Kern geht es dabei um das vermeintliche Recht, sich im Rahmen der Tarifautonomie auch den sozialpartnerschaftlichen Strukturen zu entziehen. In einem Gutachten stellt der Arbeitsrechtler Krause aber richtig, dass im Hinblick auf die Koalitionsfreiheit staatliche Tariftreuevorgaben in der öffentlichen Auftragsvergabe keinerlei verfassungsrechtliche Bedenken entgegenstehen.<sup>7</sup>

An ein Tarifentgeltsicherungsgesetz müssen für unser Bundesland also hohe Maßstäbe angesetzt werden.

---

<sup>4</sup> DGB (2025): Nordrhein-Westfalen entgehen 23,8 Mrd. Euro pro Jahr durch Tariffucht. Online unter <https://nrw.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/dgb-nrw-nordrhein-westfalen-entgehen-238-milliarden-euro-pro-jahr-durch-tariffucht/>

<sup>5</sup> In NRW werden nur noch 51 % der Beschäftigten nach Tarifvertrag entlohnt, 1996 waren es noch 82 %, ähnlich sieht es bundesweit aus.

<sup>6</sup> BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 11. Juli 2017 - 1 BvR 1571/15 -, Rn. 1-221 [https://www.bverfg.de/e/rs20170711\\_1bvr157115](https://www.bverfg.de/e/rs20170711_1bvr157115)

<sup>7</sup> Krause (2019): Weiterentwicklung des Tarifrechts. In: *Schriften zum Bürgerlichen Recht*, Band 501, Berlin 2019

### **Zusammenfassende Einschätzung zum vorliegenden Entwurf**

Die völlig richtigen Zielsetzungen des Gesetzesentwurfes sind es, angemessen entlohnende Unternehmen vor einem unfairen Unterbietungswettbewerb zu schützen und dafür zu sorgen, dass Beschäftigte im Rahmen öffentlicher Aufträge angemessen entlohnt werden.

Der vorliegende Entwurf des Tarifentgeltsicherungsgesetzes NRW bleibt im Vergleich zu den aktuellsten Tariftreuegesetzen anderer Bundesländer aber weit hinter seinem Potenzial zurück. Für ein wirksames Gesetz mit tatsächlicher Steuerungswirkung besteht aus unserer Perspektive noch erheblicher Nachbesserungsbedarf.

In der vorliegenden Fassung wurde der **Geltungsbereich des Gesetzes umfangreich ausgehöhlt** und die **Rechtsdurchsetzung für Beschäftigte mangelhaft** bis undurchschaubar konstruiert. Am problematischsten beurteilen wir, dass Kommunen dezidiert aus dem Geltungsbereich ausgenommen wurden. Allein hierdurch werden 75 % aller Aufträge im Land NRW der Tariftreue entzogen. Zudem soll das Gesetz nur für 15 abschließende Branchen und nur für Dienstleistungs- und Bauaufträge gelten, weitere Hürden wurden durch zu hohe Schwellenwerte eingezogen. Für Beschäftigte ist weder ein Rechtsanspruch vorgesehen, noch existieren Informationsrechte zur Überprüfung etwaiger Tarifansprüche. Damit das Gesetz auch in der Praxis seine Wirkung entfalten kann, sind daher umfangreich Nachbesserungen angezeigt.

Positiv herauszustellen ist demgegenüber, dass es sich bei dem vorliegenden Gesetzesentwurf um ein **ausdrücklich bürokratieneutrales Konzept mit schlanken Verfahren** handelt. Zum einen geben die Rechtsverordnungen im Digitalen Portal klare, leicht zugängliche und unmissverständliche Orientierung für die Anwendung. Genauso möchten wir unterstreichen, dass die Kontrolle und Prüfung des Gesetzes ohne aufwändige Doppelstrukturen auskommt und an die ohnehin stattfindenden Kontrollroutinen der Deutschen Rentenversicherung angedockt werden sollen. Für Betriebe, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, ergeben sich kaum zusätzliche Nachweise, tarifgebundene Betriebe sind sogar gänzlich aus der Kontrolle ausgenommen. Über die neue digitale Plattform wird die öffentliche Vergabe sogar in Zukunft vereinfacht.

Im Folgenden beurteilen wir einzelne Bestandteile des Gesetzes im Detail und erläutern wie eine wirksame und einfache Gestaltung des Gesetzesentwurfes aussehen müsste, um den Zielen des Gesetzes Rechnung zu tragen.

## Im Einzelnen:

### § 1 Zweck des Gesetzes, Anwendungsbereich

In der Konstruktion des Anwendungsbereichs sehen wir die größte Schwachstelle des Tarifentgeltsicherungsgesetzes NRW (TESG NRW). Unter Berücksichtigung sämtlicher Ausnahmen fallen die meisten Aufträge in Nordrhein-Westfalen aus dem Geltungsbereich des Tarifentgeltsicherungsgesetzes raus.

Nach § 1 Abs. 4 sollen die **Regelungen des TESG nicht für kommunale Auftragsvergaben** gelten. Erschwerend wird nicht einmal die Möglichkeit zur freiwilligen Anwendung der Rechtsverordnungen für die kommunale Vergabe gewährt. Städte, Kreise, Gemeinden und Kommunalverbände sind nach dem Gesetzesentwurf ausdrücklich ausgeschlossen. Diese Gestaltung hinterlässt zwangsläufig den Eindruck, dass mit dem Gesetzesentwurf die Tariftreue auf kommunaler Ebene sogar dezidiert verhindert werden soll.

Aus Perspektive des DGB NRW ist das nicht tragbar, da laut dem Statistischen Bundesamt in NRW **75 % aller öffentlichen Aufträge und Konzessionen auf die kommunale Ebene entfallen**<sup>8</sup>. Dies entspricht einem Vergabevolumen von 8,3 Mrd. Euro. Das Auftragsvolumen des Landes beträgt dagegen gerade einmal 4,9 Mrd. Euro.

Erschwerend kommt hinzu, dass vor allem auf der kommunalen Ebene viele Aufträge in den vom Land als Problembranchen identifizierten Gewerken vergeben werden, die von dem Gesetz geschützt werden sollen. Bereits hiermit wird viel Potenzial verschenkt, den Wettbewerb um die Qualität von Arbeit und Produkten zu fördern und Lohndumping zu verhindern.

Die Ausklammerung der Kommunen muss in den Kontext der Änderungen des neuen **§ 75a der Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen (GO NRW)** gesetzt werden. Demnach müssen seit dem 1. Januar 2026 von Kommunen überhaupt **keine landesrechtlichen Vergabevorgaben mehr** eingehalten werden.<sup>9</sup> Gleichzeitig müssen sie weiterhin die Vergabegrundsätze von *Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Effizienz* unter Berücksichtigung der Grundsätze von *Transparenz und Gleichbehandlung* berücksichtigen.

---

<sup>8</sup> Recherchestand 13.03.2025

<sup>9</sup> MAGS NRW (2025): Landesregierung regelt die Tarifentgeltsicherung und schafft Erleichterungen bei öffentlichen Vergaben des Landes. Online unter <https://www.mags.nrw/landesregierung-regelt-die-tarifentgeltsicherung-und-schafft-erleichterungen>

Diese Grundsätze sind auf Konkretisierung angewiesen. Denn es sind Prinzipien, keine Regeln. Das heißt: Aus sich heraus sind sie nicht anwendbar. Zwar haben die Kommunalen Spitzenverbände in Nordrhein-Westfalen eine umfangreiche Mustersatzung zur sog. Unterschwellenvergabe veröffentlicht.<sup>10</sup> Da diese aber naturgemäß nicht zwingend vorgegeben sind und auch die Mustersatzung für jede Kommune individuell angepasst werden muss, ist von einer **extremen Partikularisierung des Vergaberechts in Nordrhein-Westfalen** auszugehen. Auch diese Reform steht im Zeichen des oftmals bemühten Begriff des sogenannten „Bürokratieabbaus“. Tatsächlich wird durch sie aber weder die tarifliche Entlohnung gestärkt, noch werden Unternehmen damit entlastet.

Ein mittelständischer Baubetrieb in Nordrhein-Westfalen ist dadurch nämlich allein im Vergaberecht mit bis zu **427 unterschiedlichen kommunalen Vergabeordnungen** konfrontiert. Das kann weder im Sinne der Beschäftigten noch des Mittelstands sein. An diesem Beispiel wird schnell deutlich, dass einheitliche Vorgaben keine übergriffigen Einschränkungen des Wettbewerbs sind, sondern vor allem Komplexität reduzieren.

Für die Beschäftigten in den Betrieben und unsere Kolleg:innen aus den Betriebsräten und Gewerkschaften erzeugt das eine kaum überschaubare Gemengelage. Um zu ermitteln, ob ein Anspruch auf ein tarifliches Entgelt besteht, muss zuerst herausgefunden werden, ob der Auftrag vom Land oder einer Kommune erteilt wurde. Im Rahmen von Landesaufträgen muss als nächster Schritt ermittelt werden, ob der Auftragswert hoch genug ist, es sich um den passenden Auftragsstyp handelt und anschließend nochmal gefiltert werden, ob man in einer der vorgegebenen Branchen tätig ist.<sup>11</sup>

Sollte der Auftrag von einer Kommune stammen, muss trotz landesrechtlichem Ausschluss der Kommunen nochmal überprüft werden, ob möglicherweise doch noch ein Anspruch auf Tarifentgelte bestehen könnte. Grundsätzlich können und sollten Kommunen wie oben beschrieben schließlich nach der neuen § 75a GO NRW eine eigene Satzung erstellen. Da einige Kommunen in der Vergangenheit bereits Tariftreueregelungen für sich beschlossen hatten, wird dies auch in Zukunft, dank mangelnder landesrechtlicher Einheitlichkeit, mühsam einzeln zu prüfen sein. In jedem Fall sind auch weiterhin für die Kommunen Tarifentgelte allgemeinverbindlicher Tarifverträge nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder nach § 5 Tarifvertragsgesetz zwingend zu berücksichtigen.

---

<sup>10</sup> Kommunen.NRW (2025): Mustersatzung Unterschwellenvergabe. Online unter <https://kommunen.nrw/aktuelles/publikationen/buecher-broschueren-und-flyer/>

<sup>11</sup> Zu den übrigen Einschränkungen im Geltungsbereich mehr in den folgenden Abschnitten.

Wir hoffen, dass klar wird, welche durchweg negativen Auswirkungen durch die Ausnahme der Kommunen sowohl für die Beschäftigten als auch die Betriebe entstehen. Wer bürokratiearme Gesetze fordert, muss für Einheitlichkeit und Klarheit sorgen. Der vorliegende Regelungsvorschlag wird dem originären Anliegen des Gesetzes in keiner Weise gerecht.

### **Tarifentgelte nur für Bauaufträge und Dienstleistungen**

Nach § 1 Abs. 2 sieht der Gesetzentwurf des TESG nur die Geltung für Bau-, und Dienstleistungserbringungen vor. Aus Perspektive des DGB NRW muss das Gesetz noch um relevante Lieferleistungen und Konzessionen für die öffentliche Hand erweitert werden.

Das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz kann hier für NRW als Orientierung dienen. Die dortige Tariftreueregelung beinhaltet seit April 2024 z. B. auch eine Rechtsverordnung zum Kauf/Leasing von Kfz-Flotten für die öffentliche Hand und umfasst auch deren Wartung und Reparatur.<sup>12</sup> Gerade im Kfz-Handwerk sind die Entgeltunterschiede zwischen tarifgebundenen Unternehmen und solchen, die Tarifflicht begangen haben, groß. Für einen tariflich Beschäftigte in der Entgeltgruppe 5 bedeutet dies 820,00 Euro brutto mehr als für Beschäftigte aus einem Betrieb ohne Tarifbindung.

Außerdem sind **Konzessions- und Sektorenauftraggeber** nach § 1 Abs. 6 bisher vom Geltungsbereich ausgeschlossen. Diese müssen dem Gesetzesentwurf aus Perspektive des DGB NRW noch ergänzt werden, um den Geltungsbereich des Gesetzesentwurf nicht unnötig einzuschränken.

### **Hohe Schwellenwerte**

Dem vorliegenden Entwurf entnehmen wir nach § 1 Abs. 5 sehr hohe **Schwellenwerte**, ab denen das Gesetz für Landesaufträge erst Anwendung findet. Für Dienstleistungsaufträge müssen Tarifentgelte ab einem Auftragswert von 50.000 Euro eingehalten werden, für Bauaufträge gilt ein Schwellenwert von 100.000 Euro. Die Landesregierung unterstreicht sogar in ihrer eigenen Mitteilung zum Tarifentgeltsicherungsgesetz vom 11.12.2025, dass mit den Änderungen im Landesvergaberecht nur noch für etwa 25 % der öffentlichen Aufträge Vergabeverfahren durchgeführt werden müssen.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> [https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/masfg/tariftreue/vo/dld\\_vo\\_kraftfahrzeuggewerbe](https://www.saarland.de/SharedDocs/Downloads/DE/masfg/tariftreue/vo/dld_vo_kraftfahrzeuggewerbe)

<sup>13</sup> Land NRW (2025): Landesregierung regelt die Tarifentgeltsicherung und schafft Erleichterungen bei öffentlichen Vergaben des Landes. Online unter: <https://www.mags.nrw/landesregierung-regelt-die-tarifentgeltsicherung-und-schafft-erleichterungen>

Diese Schwellenwerte sind aus unserer Perspektive deutlich zu hoch. Wir schlagen Schwellenwerte von 25.000 Euro für Dienstleistungsaufträge und 50.000 Euro für Bauaufträge vor. Für noch zu ergänzende Konzessionen und Lieferaufträge müssten noch angemessene Schwellenwerte nachgeliefert werden.

### **Abweichungsmöglichkeiten bei gemeinsamen Vergaben mit anderen Auftraggebern**

Bei Vergaben mit Beteiligung verschiedener Bundesländer, dem Bund oder anderen Staaten mit unterschiedlichen Tariftreue- und Vergaberegelungen soll nach § 1 Abs. 7 eine Einigung zwischen den Beteiligten angestrebt werden. Diese Regelung begrüßen wir im Grundsatz, sie kann im schlimmsten Fall aber auch zu einem Ausstieg aus den Vorgaben des Gesetzes führen. Deshalb fordern wir, dass bei Nicht-Zustandekommen einer Einigung die Gründe dokumentiert und in den Ausschreibungsunterlagen genannt werden müssen, um eine höhere Transparenz zu schaffen und ggf. eine weitere politische Befassung mit den Ursachen zu erleichtern.

Dazu sollte folgender Satz am Ende des Absatzes eingefügt werden: „*Dies ist durch die öffentlichen Auftraggeber zu begründen und zu dokumentieren.*“

### **§2 Digitalisierung**

Die in § 2 erwähnte Digitalisierung über ein Online-Portal und die Informations hinterlegung (etwa der Rechtsverordnungen) begrüßen wir ausdrücklich. Dies ist voraussichtlich eine deutliche Verbesserung für die operative Arbeit der Vergabestellen wie für die Auftragsnehmer. Online-Schulungsmodulare könnten die Plattform ggf. bereichern.

Vorsorglich machen wir darauf aufmerksam, dass eine Kontrolle durch die Prüfstelle nur stattfinden kann, wenn das Portal und das Standard e-Forms-UnS tatsächlich 2026 fertiggestellt und nutzbar ist. Ohne das Portal und die entsprechenden Schnittstellen kann die Prüfstelle keine Kenntnis über die durch das Land vergebenen Aufträge erhalten. Darauf wird im Begründungsteil des Gesetzes explizit hingewiesen. Alle Erfahrungen mit Digitalisierungsprozessen auf Landes- und Bundesebene zeigen aber, dass die avisierten Prozesse in der Regel deutlich länger benötigen, als ursprünglich geplant.

Wichtig wäre, aus Sicht des DGB NRW, bei weitergehenden Rückfragen aus der Unternehmerschaft oder den Kommunen auch persönliche Ansprechpartner:innen zu benennen, etwa über- oder beim Tarifregister im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW).

### **§ 3 Mindestentgelte**

In § 3 wird deklaratorisch erörtert, welche gesetzlichen Mindestentgelte von öffentlichen Auftraggebern nach bundesgesetzlichem Recht eingehalten werden müssen. Ergänzt wird der § 3 durch die Mindestentgelte nach § 3 Abs. 4, die die Rechtsverordnungen zur Bestimmung verbindlicher Mindestentgelte nach TESG vorsehen.

### **§ 4 Rechtsverordnungen zur Bestimmung verbindlicher Mindestentgelte**

Wir begrüßen zunächst, dass neben dem Entgelt auch Überstundensätze, sonstige Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen, die neben dem regulären Entgelt als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt werden, zu berücksichtigen sind. Dies ist für die Anwendung und Kontrolle nach § 8 unumgänglich.

Deutlich gravierender ist jedoch, dass an der Begrifflichkeit der „Mindestentgelte“ festgehalten wird. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass es zu keiner Anwendbarkeit des gesamten Entgeltgitters kommt. Laut Begründungsteil soll für die entsprechende Leistung geltende Branchentarifvertrag mit einer tariffähigen Gewerkschaft zugrunde liegen. Dabei sind diejenigen Entgeltgruppen zu berücksichtigen, die typischerweise Beschäftigte umfassen, die unmittelbar mit der Durchführung von Aufträgen befasst werden, nicht also etwa Buchhaltung oder kaufmännische Bereiche.

Dies ist umso unverständlicher vor dem Hintergrund, dass laut Begründungsteil (S. 6) richtigerweise auf die entscheidende Norm der revidierten Entsenderichtlinie verwiesen wird: „Es handelt sich um Entlohnungsregelungen nach Artikel 3 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Richtlinie, die neben Lohngittern auch tarifvertragliche Regelungen, Zulagen und Zuschläge umfassen. Die fortentwickelte RiL 96/71/EG spricht nicht mehr von einem „Mindestlohnsatz“, sondern bestimmt, dass die Mitgliedsstaaten dafür zu sorgen haben, dass den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (auch) im Hinblick auf den Aspekt der „Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze“, garantiert sind.

Entsprechend ist auch nicht nachvollziehbar, warum das Urlaubsgeld explizit ausgenommen wurde. Dies erschwert nicht nur die Rechtsanwendung, sondern ist in sich unschlüssig: Urlaubsgeld i. S. von § 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) ist Teil der Entlohnung und zählt als

Sonderzahlungen. Der Bundesgesetzgeber geht von einem weiten Entgeltbegriff aus und will grundsätzliche alle Vergütungsbestandteile einbeziehen.<sup>14</sup>

Damit bleibt der Entwurf deutlich hinter dem Entlohnungsbegriff nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 i. V. m. 2a des AEntG zurück. Der Landesgesetzgeber hätte gut daran getan, sich am Regierungsentwurf des Bundestariftreuegesetzes zu orientieren, der das gesamte Entgeltgitter berücksichtigt (vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 19 BTTG-E).<sup>15</sup> Um ein Mindestmaß an Konsistenz herzustellen, sollte die Ausnahme des Urlaubsgeldes gestrichen werden und das gesamte Entgeltgitter zur Anwendung kommen.

Die in § 4 adressierten Branchen sind für eine Vielzahl öffentlicher Aufträge relevant. In Teilen deckt sich dies mit der öffentlich zugänglichen Vergabestatistik von DESTATIS, wenngleich eine Zuordnung der dort verwendeten NACE Wirtschaftscodes zu den benannten Branchen 1:1 uns nicht möglich ist. Auch die konkrete Auswahl der ersten 15 Branchen ist aus unserer Perspektive begrüßenswert.

Wir begrüßen auch, dass nun der Bereich Bildung Eingang in den Gesetzesentwurf gefunden hat. Für uns sind in diesem Zusammenhang besonders der Bereiche der Offenen Ganztagschulen (OGS) sowie der Integrationshelfer:innen in den Schulen/Schulbegleitungen zu benennen.

Nach einer aktuellen Umfrage der GEW NRW unter Beschäftigten in den OGSen, arbeiten rund 37 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag und damit auch ohne Tarifbindung.<sup>16</sup> Mit Blick auf die steigende Bedeutung der OGSen, hinsichtlich der Umsetzung des Bundesgesetzes zur Ganztagsförderung (GaFÖG), ist es aus unserer Sicht unerlässlich, dass auch hier eine Tarifbindung der Bezahlung sichergestellt wird. Gleiches gilt für die Integrationshelfer:innen/Schulbegleitungen, auch für sie gilt bisher in vielen Fällen keine Tarifbindung, obwohl sie im öffentlichen Interesse arbeiten.

Die **Auswahl der Branchen** ist dabei aus Sicht des DGB NRW ein guter erster Schritt, bei dem das Gesetz aber nicht stehen bleiben darf. Es ist auch aus unserer Perspektive sinnvoll, dass das Gesetz möglichst zielgenau Problembranchen adressieren soll. Hier wurde sich am Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, den Allgemeinverbindlicherklärten Tarifverträgen (AVE) und dem Arbeitnehmerentsendegesetz orientiert. Dadurch

---

<sup>14</sup> Vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 21. Auflage, 30 AEntG, S. 211 .Rn. 3.

<sup>15</sup> Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) Gesetzesentwurf BT/Drs. 21/1941.

<sup>16</sup> GEW NRW (2025): Ergebnisse der GEW NRW-Umfrage :GEHT GANZ SO?“ und Forderungen der GEW NRW. Online unter [https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Pressemitteilungen/Material/MAT\\_2025-09-04\\_OGS-Presse-Broschuere\\_FINAL\\_1.pdf](https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user_upload/Pressemitteilungen/Material/MAT_2025-09-04_OGS-Presse-Broschuere_FINAL_1.pdf)

wird gewährleistet, dass vor allem die Branchen abgedeckt werden, die für Unterbietungswettbewerbe durch Lohndumping am anfälligsten sind.

Unersichtlich ist für uns, weshalb die Branchenliste abschließend ist und keine **präventive Öffnungsklauseln für die nachträgliche Aufnahme weiterer Branchen** vorsieht. Aus Sicht des DGB NRW sollte im vorliegenden Entwurf eine Erweiterungsmöglichkeit der Branchenabdeckung des TESG bereits mitgedacht werden, ohne dass es zu aufwändigen Gesetzesänderungen kommen muss. Diese können in Abstimmung mit den Sozialpartnern und dem für Arbeit zuständigen Ministerium aufwandsarm ergänzt werden. Im Bereich des Personennahverkehrs bedarf es beispielsweise noch um Erweiterungen etwa in den verkehrsnahen Dienstleistungen oder im Fahrkartenvertrieb. Für nähere Details verweisen wir dazu auf die Stellungnahme der EVG Landesverband NRW.

Dass viele vom Sondervermögen adressierten Bereichen von flächendeckenden Tariftreuregelungen ausgeschlossen werden ist für uns auch nicht nachvollziehbar. Das gilt beispielsweise für einige Bereichen im Infrastruktur- und Bausektor.

Ein Beispiel ist der Fall des mittelständischen Klinkenherstellers FSB in Brakel, bei dem die Geschäftsführung gemeinsam mit der IG Metall Paderborn einen Aufruf zur konsequenten Tariftreue in der öffentlichen Vergabe veröffentlichte.<sup>17</sup> Dieser leidet als letzter echter deutscher Türklinkenhersteller unter chinesischen Billigimporten. Wer den **Mittelstand NRWs ernsthaft schützen** möchte, muss auch mit Hilfe wirksamer Tariftreuregelungen dazu beitragen. Dazu bedarf es sowohl der bereits oben genannten Erweiterung des Geltungsbereichs auf Kommunen sowie den Einbezug von Lieferaufträgen. Außerdem bedarf es einer Erweiterung der Nachunternehmerhaftung in § 7, da diese im vorliegenden Gesetzesentwurf noch nicht vorgesehen sind. Das Sondervermögen droht sonst, weit hinter seinem vollen Steuerungspotenzial für die heimische Wirtschaft zurück zu bleiben.

Aus Perspektive des DGB NRW stellen sich außerdem noch einige Fragen bezüglich der Umsetzung der Rechtsverordnungen. In einem ersten Schritt muss sichergestellt werden, dass ab dem ersten Geltungstag des Gesetzes auch für alle 15 Branchen die Rechtsverordnungen pünktlich erlassen werden.

---

<sup>17</sup> IG Metall (2025): FSB und IG Metall gemeinsam für Tariftreue. Online unter <https://paderborn.igmetall.de/Aktuelles/2025/tariftreuegesetz>

Ein weiterer Aspekt betrifft die **Anpassung von Tarifverträgen**, die in regelmäßigen Abständen für alle 15 Branchen nachvollzogen werden müssen. Laut Gesetzesentwurf hat das für Arbeit zuständige Ministerium bei Anpassungen an Tarifverträge bis zu 6 Monaten Zeit für die Umsetzung der entsprechenden Rechtsverordnung. Insbesondere im Kontext der digitalen Umsetzung der Rechtsverordnungen sollte eine deutlich schnellere Umsetzung ermöglicht werden.

Wir fordern als DGB NRW deshalb, dass Anpassungen von Tarifverträgen sehr zeitnah durch das für Arbeit zuständige Ministerium vorzunehmen sind. Keinesfalls darf eine schnelle Umsetzung der Rechtsverordnung an mangelndem Personal im Ministerium für Arbeit und Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) scheitern.

Positiv zu beurteilen ist die Regelung, dass Auftragnehmer Tarifanpassungen während der Auftragsausführung nachvollziehen müssen, die im Zuge neuer Rechtsverordnung erlassen werden.

## **§ 5 Personenverkehrsdienste, Verordnungsermächtigung**

Wir möchten auch an dieser Stelle ausdrücklich auf die detaillierte Stellungnahme der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hinweisen. In der Stellungnahme vom DGB NRW weisen wir ergänzend auf die zentralen Inhalte und Verbesserungsvorschläge hin.

Die in §§ 1 Abs. 3 und 5 benannten Regelungen für Personenverkehrsdienste haben sich bereits in der Vergangenheit bewährt, umfassen die Kommunen und haben u. a. dazu beigetragen, Tarifkonflikte zu entschärfen. Deshalb begrüßen wir, dass es in dieser Hinsicht keine Änderungen gab.

In Absatz 2 Satz 3 des TESG wurden **Repräsentativitätskriterien** eingebracht, die wir grundsätzlich begrüßen. Hier bedarf es allerdings noch einer klareren Festlegung, Es sollte keine „kann“-Regelung, sondern eine „muss“-Regelung sein. („Hierbei *muss* insbesondere auf ... Bezug genommen werden.“). Ansonsten besteht die Gefahr, dass die tatsächlich repräsentativen Tarifverträge zur Disposition gestellt werden.

Darüber hinaus halten wir eine **verpflichtende Vorgabe des Personalübergangs bei Betreiberwechsel** im Nahverkehr auf Schiene und Straße für zwingend notwendig, um ungerechtfertigte Arbeitsplatz- und Einkommensverluste für Beschäftigte in diesen Bereichen zu verhindern. Diese drohen in ihrem Arbeitsleben regelmäßig, im Busbereich oft innerhalb weniger Jahre. Somit ließe sich auch die Attraktivität einer Beschäftigung in der Branche erhöhen – einer Branche mit massiver Personalknappheit und großer Bedeutung für die Erreichung der Verkehrswende.

Eine solche verpflichtende Vorgabe ist zudem notwendig, um durch die bessere **Verfügbarkeit von gut qualifiziertem Personal** die Stabilität des öffentlichen Verkehrs vor, während und nach einem Betreiberwechsel zu gewährleisten.

Negativbeispiele zu Problemen bei der Neuaufnahme von Verkehren nach einem Betreiberwechsel durch anhaltenden Personalmangel gibt es aus der jüngsten Vergangenheit zur Genüge – gerade auch in Nordrhein-Westfalen. Die mit Betreiberwechseln verbundene Existenzunsicherheit muss beseitigt werden. Nur so kann dringend benötigtes, qualifiziertes und engagiertes Personal im SPNV gehalten werden. Ebenso kann man nur so eine faire, realistische und vergleichbare Kostenkalkulation seitens der Unternehmen bekommen.

Diese Vorgabe muss für alle Tätigkeitsgruppen gelten, also im Bereich Lokfahrdienst, Zugbegleitsdienst, Instandhaltung, Vertrieb, Kundenservice, Disposition, Reinigung etc.

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

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

## § 6 Nachweise

Für die Prüfung durch die Rentenversicherung haben Unternehmen nur geeignete digitale Unterlagen vorzuhalten, die auch für Prüfungen nach § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV vorgegeben sind. Es entstehen also keine neuen Nachweispflichten.

Die Regelung ist auch dahingehend notwendig, da ansonsten keine anlassbezogene Kontrolle aufgrund von Hinweisen im Sinne von § 8 Abs. 3 Satz 4 möglich wäre. Denn eine Prüfung außerhalb des Vier-Jahres Turnus nach § 28p SGB IV ist unzulässig.

Es überrascht allerdings, dass die Nachweispflichten nicht Nachunternehmen und Verleiher gelten soll. Die Tarifentgeltsicherung gilt schließlich für alle beteiligten Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag im Geltungsbereich dieses Gesetzes erbringen. Dies entspräche auch der Intention des § 7, wonach die Regelungen des Gesetzes auch für Nach- und Verleihunternehmen gelten. Entsprechend sind § 6, Abs. 1, Satz 1 Nachunternehmer und Verleiher zwingend zu ergänzen. Eine anlassbezogene Kontrolle wäre ansonsten unmöglich.

## § 7 Verleihunternehmen, Nachunternehmer

Die Regelungen nach § 7 begrüßen wir, sie adressieren die Ziele des Gesetzes auch an sämtliche Verleih- und Nachunternehmer. Demnach gelten die Vorgaben zur **Einhaltung von Tarifentgelten auch für Sub- und Verleihunternehmen**, „(...)für die Dauer, in der sie an der Ausführung des öffentlichen Auftrages mitwirken.“ (§ 7 Abs. 1 TESG).

Unsere Rechtsauffassung zur Formulierung im Gesetzesentwurf ist, dass die gesamte Wertschöpfungskette den Pflichten des TESG unterliegt. Im Vergaberecht ist die Abgrenzung zwischen Nachunternehmer und Lieferanten aber nicht immer eindeutig und häufig von Einzelfallprüfungen abhängig.<sup>18</sup> Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, schlagen wir deshalb vor, auch Lieferanten mit in die Nachunternehmerhaftung einzubeziehen:

*„(1) Die sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten gelten entsprechend für sämtliche Nachunternehmen der Auftragnehmer und von diesen oder von Nachunternehmen beauftragte Nachunternehmen oder Verleihunternehmen, **sowie Lieferanten/Zulieferer** für die für die Dauer, in der sie an der Ausführung des öffentlichen Auftrages mitwirken. Auftragnehmer, Nachunternehmen und Verleihunternehmen informieren die von ihnen beauftragten Unternehmen über diese Pflichten.“*

---

<sup>18</sup> VK Südbayern, Beschl. v. 05.06.2019 – Z3-3-3194-1-06-02/19

Zudem halten wir in Anlehnung an die Formulierung in § 12 des Regierungsentwurfs für ein Bundestariftreuegesetz eine Generalunternehmerhaftung für notwendig, um einen Anreiz zu schaffen, die Einhaltung der Vorgaben des Gesetzes durch Nachunternehmer zu forcieren, da erfahrungsgemäß die meisten Verstöße durch Nachunternehmer begangen werden: *„Ein Auftragnehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Erfüllung der Zahlungspflicht dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge.“*

Nachbesserungswürdig ist der Entwurf auch hinsichtlich der Beschränkung von sogenannten Untervergaben. Diese fehlen vollständig. Die Unterauftragsvergabe *desselben* Leistungsgegenstandes bzw. eines Teils des Leistungsgegenstandes sollte auf maximal drei Nachunternehmer in der Kette begrenzt und die vorherigen Zustimmung des öffentlichen Auftraggebers eingeholt werden. Dies ist europarechtlich schon jetzt möglich, wie auch die sich aktuell in der Verbändeanhörung befindliche Novelle des Hessischen Tariftreue- und Vergabegesetzes beispielhaft zeigt.<sup>19</sup>

### **§ 8 Kontrollen, Verordnungsermächtigung**

Da das Kontrollregime von Gesetzen entscheidend für reale Wirksamkeit von Gesetzesvorgaben ist, müssen wir im Einzelnen auf einige schwere systematische Webfehler hinweisen, die aus Sicht des DGB unbedingt behoben werden müssen.

Wir begrüßen ausdrücklich die Einrichtung einer **Prüfstelle Tarifentgeltsicherung** nach § 8 Abs. 2. Als ausführende Stellen werden die Rentenversicherungsträger Rheinland und Westfalen genannt. Die Kontrollen sollen anlassbezogen und parallel zur Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV durchgeführt werden. Festgestellte Verstöße teilt die Prüfstelle den öffentlichen Auftraggebern mit.

Durch die Prüfstelle wird eine **klare Zuständigkeit** gewährleistet und auf bestehende Strukturen mit bewährten Kompetenzen zurückgegriffen. Zudem entsteht dadurch kein wesentlich höherer Verwaltungsaufwand. Für Betriebe entstehen weder Doppelstrukturen, noch braucht es zusätzliche Datenerhebung. Alle zur Prüfung notwendigen Daten werden ohnehin für die Betriebsprüfungen nach § 28p des Vierten Sozialgesetzbuches bereits erhoben. **Die Kontrolle ist damit also möglichst aufkommensneutral gestaltet.**

---

<sup>19</sup> „HVTG wird modernisiert - Hessen erneuert das Vergaberecht und setzt auf Vertrauen und Fairness“, Pressemitteilung vom 16.01.2026, Online unter: <https://wirtschaft.hessen.de/presse/hessen-erneuert-das-vergaberecht-und-setzt-auf-vertrauen-und-fairness>

Es bleiben für die Praxis allerdings noch einige Fragen offen: Die Rentenversicherungsträger führen turnusmäßig alle vier Jahre ihre Prüfungen in den Betrieben ab einer Betriebsgröße von mehr als 19 Beschäftigten durch (vgl. § 28p Abs. 1a Nr. 2 SGB IV). Gleichwohl sind nach unserer Erkenntnis **maximal die Hälfte aller Betriebe in NRW** bei den Rentenversicherungen Rheinland und Westfalen abgebildet. Die andere Hälfte der Betriebe wird durch die Zuteilungslogik der Betriebsnummern durch die Rentenversicherung Bund verwaltet (vgl. § 28p Absatz 2 SGB IV). Hier stellt sich für uns die Frage, wie man gewährleistet, dass trotzdem alle Betriebe und Beschäftigten von den Prüfungen der Rentenversicherungen abgedeckt werden können. Fakt ist: Ohne eine bundesgesetzliche Änderungen des § 28p SGB IV wird dies nicht möglich sein.

Hinzu kommt, dass die Daten für die Prüfung bei der zentralen Datenstelle der Rentenversicherung liegen. Für die Daten gibt es **Löschungsfristen von 6 Wochen** („unverzüglich“, vgl. § 28p Abs. 8 Satz 5 SGB IV) nach einer absolvierten Prüfung. Falls sich jedoch nach der Prüfung ein Anlass für eine Prüfung nach TESG ergibt, müsste auf eben diese Daten zugegriffen werden. Dies ist auch dem MAGS offenbar bewusst und hat deshalb den Weg der Nachweispflicht i. S. von § 8 Abs. 3 Satz 4 i. V. m. § 6 wählen müssen (s. o.).

Auch fehlen den Rentenversicherungsträgern Kenntnisse über Branchentarifverträge oder deren Eingruppierungsmerkmale. § 28p SGB IV i. V. m. § 8 Beitragsverfahrensverordnung – BVV sieht keine gesetzliche Pflicht zum Abgleich mit Tarifverträgen vor. Dies dürfte die Identifizierung von entgangenen Entgelten auf Basis der zu erlassenen Rechtsverordnungen mindestens erschweren.

Des Weiteren sieht § 8 Abs. 3 **anlassbezogene Kontrollen** vor. Aus Perspektive des DGB NRW stellt sich hier die Frage, wie genau diese Anlässe zu verstehen sind. Der niedrigschwelligste Anlass wäre bereits gegeben, wenn die Prüfstelle aus den verfügbaren Daten ermittelt, dass der Betrieb einen öffentlichen Auftrag ausgeführt hat. In diesem Fall würde jeder Betrieb mit öffentlichen Aufträgen kontrolliert werden. Eine deutlich höher-schwellige Variante bestünde darin, dass ein Anlass nur bei Hinweisen auf Verstöße gegeben ist. So findet sich in § 8 Abs. 3 die Formulierung *„Liegen hinreichende Anhaltspunkte, insbesondere auf Grund von Hinweisen von Beschäftigten sowie sonstiger Dritter, für einen Verstoß von Auftragnehmern gegen dieses Gesetz vor, ist grundsätzlich eine Kontrolle durchzuführen.“*. In diesem Zusammenhang braucht es eine Verdeutlichung, wie das Spannungsverhältnis zwischen *anlassbezogene Kontrollen* und *grundsätzlichen Kontrollen* zu verstehen ist.

Außerdem sollen **tarifgebundene Betriebe nicht kontrolliert** werden, was wir im Grundsatz befürworten. Allein die Vorlage bzw. Bekundung

der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband ist aber kein hinreichendes Indiz für die Tarifgebundenheit oder die Einhaltung von Tarifverträgen. Zum einen gibt es weiterhin Arbeitgeberverbände, die ihren Mitgliedern sogenannte **OT-Mitgliedschaften** anbieten. In diesen Konstrukten können die Vorzüge von Arbeitgeberverbandsmitgliedschaften in Anspruch genommen werden, ohne soziale Verantwortung durch die Anwendung von Tarifverträgen zu übernehmen. Diese OT-Mitgliedschaften sind ein Haupttreiber der erodierenden Sozialpartnerschaft und müssen aus Perspektive des DGB NRW unbedingt zurückgedrängt werden. Hinzu kommt, dass die formale Anwendung eines Tarifvertrages auf dem Papier nicht zwingend bedeutet, dass die Beschäftigten auch gesichert Tarifentgelte gezahlt bekommen.

Aus gesetzgeberischer Perspektive bedarf es für den hier vorliegenden Entwurf aber im ersten Schritt einer valideren Methode, als die reine Verbandsmitgliedschaft zu betrachten. Außerdem ist zu prüfen, wie mit Arbeitgebern aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union umzugehen ist.

Ein effizientes und vor allem funktionales Kontrollregime auf Basis von § 28p SGB IV und Beitragsverfahrensverordnung setzt eine Änderung von vermutlich mehreren Bundesgesetzen und Verordnungen voraus. Ob dies gerechtfertigt ist (s. u.) darf stark angezweifelt werden. Es liegt auch nicht in der Gesetzeskompetenz des Landes, dies zu veranlassen.

### **Kardinalfehler: kein Individualanspruch für Beschäftigte**

Wir müssen an dieser Stelle ausdrücklich auf die eigentliche **Kernproblematik des Kontrollregimes im TESG** hinweisen: Das Gesetz adressiert an keiner Stelle die Ansprüche von Beschäftigten auf Tarifentgelte.

Stellt die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung einen Verstoß gegen die Vorgaben des Tarifentgeltsicherung fest, wird nach § 8 Abs. 3 nur die entsprechende öffentliche Vergabestelle darüber informiert. Weder bekommen dabei Beschäftigte etwas über vorenthaltene Lohnansprüche mit, noch sieht das Gesetz an anderen Stellen geeignete **Informationsrechte**, geschweige denn **einklagbare Individualansprüche** vor. Dies widerspricht dem Gesetzesziel, so kann kein Entgelt gesichert werden!

Außerdem ist bei der o. g. Verfahrensweise stark zu bezweifeln, ob Sanktionen überhaupt durchgesetzt werden, da die öffentlichen Vergabestellen nur die Information über einen Verstoß erhalten, ohne dass automatisch Sanktionierungen vorgesehen sind.

Um eine verlässliche Kontrollstruktur zu gewährleisten, braucht es zudem **fest verankerte Prüfquoten**. Diese können auch durch qualitative Indikatoren (wie den bereits vorgeschlagenen Hinweisgebersystemen)

angereichert werden. So kann gewährleistet werden, dass nicht nur möglichst viele Betriebe geprüft werden, sondern vor allem dort kontrolliert wird, wo Verstöße zu erwarten sind.

Um es ganz klar auszudrücken: Für unsere Mitglieder ist es im Ergebnis absolut unerheblich, wenn nur Vergabestellen vom Rentenversicherungsträger darüber informiert werden, dass falsche Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden. **Unsere Mitglieder erwarten Ansprüche auf Tarifentgelte wenn sie in öffentlichen Aufträgen arbeiten!** Das funktioniert nur, wenn sie auch Kenntnis über potenziell entgangene Tarifentgelte haben und diese mit einem einklagbaren Individualanspruch durchsetzen können.

Mit dem Gesetz soll sichergestellt werden, dass Beschäftigte in öffentlichen Aufträgen angemessen bezahlt werden. In der vorliegenden Konstruktion ist dieses Ziel aus Perspektive des DGB NRW nicht zu erfüllen. Wir fordern deshalb eine entsprechende Überarbeitung.

## § 9 Sanktionen

Der Gesetzentwurf sieht **keine klaren Sanktionen** bei Nichteinhaltung des Gesetzes vor. Es ist ausschließlich geregelt, dass ein außerordentliches Kündigungsrecht sowie eine offen bestimmte Vertragsstrafe zu vereinbaren ist. Diese Formulierung ist viel zu offen und unterlegt der Willkür der ausschreibenden Vergabestelle.

Deshalb fordern wir als DGB NRW eine klare Orientierung **von mindestens 5 % des Auftragswertes für jeden schuldhaften Verstoß** mit einer Deckelung auf maximal 10 % bei mehreren Verstößen. Außerdem muss es öffentlichen Auftraggebern ermöglicht werden, **auffällige Auftragnehmer von künftigen öffentlichen Vergaben auszuschließen**. Im Saarland ist der Ausschluss von der Teilnahme an Vergabewettbewerben für eine Dauer von bis zu drei Jahren und eine Eintragung der betroffenen Unternehmen in ein Register möglich. Eine solche Regelung halten wir auch in NRW für erforderlich.

Fraglich bleibt auch die reichlich vage Formulierung über die Höhe der Sanktionen für Verleih- und Nachunternehmer nach § 9 Abs. 2. Dem Wortlaut nach sollen diese bei Verstößen eine „*angemessene Strafe*“ an den Auftraggeber zahlen. Um diese Unklarheiten auszuräumen, fordern wir als DGB NRW die Formulierung, dass Nachunternehmer verpflichtet werden, „*(...) eine Strafe an den Auftraggeber zu zahlen, die dem am Auftragswert gemessenen Anteil am Hauptauftragswert entspricht.*“.

### **§ 10 Übergangregelung, Berichtspflichten**

Das Gesetz soll nach § 10 unter anderem in einem Praxischeck evaluiert werden. Dazu berichtet das für Arbeit zuständige Ministerium gemeinsam mit dem für Wirtschaft, Finanzen und Kommunales zuständige Ministerium jeweils zum 1. Januar 2029 und 2030 dem Landtag zur Umsetzung in der Vergabepraxis. Bis zum 1. Januar 2031 soll auch die Landesregierung dem Landtag über die Erfahrungen mit dem Gesetz berichten.

Als DGB NRW fordern wir, dass die Evaluationsinhalte nach § 10 Abs. 2 präzisiert werden. Sinnvolle Konkretisierungen betreffen etwa die Kontrollpraxis der Rentenversicherungen oder die Sanktionspraxis öffentlicher Auftraggeber bei Verstößen gegen das Tarifentgeltsicherungsgesetz.

Hilfreich wäre, dass für die Evaluation des Gesetzes Einschätzungen bzw. Stellungnahmen der Verbände, Sozialpartner und ggf. kommunalen Spitzenverbände eingeholt werden. Auch an diesem Punkt sehen wir am Gesetzesentwurf noch Verbesserungsbedarf.