



Wissenschaftliche Dienste

Abteilung II

Wissenschaftlicher Dienst, Parlamentsdienst und Informationsdienste

Aktenzeichen W 6/52-1675

26. August 2015

Synoptische Darstellung der tariftreuerechtlichen Regelungen der Bundesländer sowie der Niederlande und der skandinavischen Länder

A. Auftrag

Der Landtag berät den Gesetzesentwurf der Fraktion der CDU zur Änderung des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen (Drucksache 16/3762).

Der Gesetzesentwurf wurde im Plenum in der 76. Sitzung am 24. Juli 2014 in erster Lesung beraten und an den Sozialpolitischen Ausschuss – federführend – sowie den Wirtschafts- und Rechtsausschuss – mitberatend – überwiesen. Der Sozialpolitische Ausschuss hat in seiner 35. Sitzung am 6. November 2014 die Beratung über den Gesetzentwurf bis zur Vorlage des im März 2015 von der Landesregierung gemäß Artikel 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreuerechtlicher Regelungen zu erstattenden Berichtes zu den Auswirkungen des Gesetzes zurückgestellt. Unter dem 25. März 2015 (Drucksache 16/4799) hat die Landesregierung den Bericht vorgelegt. Mit Schreiben vom 13. April 2015 (Drucksache 16/4899) haben die Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beantragt, den Bericht im Plenum zu besprechen. In seiner 39. Sitzung am 14. April 2015 hat der Ausschuss beschlossen, in seiner 43. Sitzung am 14. Juli 2015 ein Anhörverfahren durchzuführen.

Das Plenum hat in seiner 95. Sitzung am 30. April 2015 beschlossen, den Antrag auf Besprechung des Berichts der Landesregierung an den Sozialpolitischen Ausschuss zu überweisen. Dieser wiederum hat in seiner 40. Sitzung am 7. Mai 2015 beschlossen, den Bericht als Material in das Anhörverfahren einzubeziehen.

Nach Durchführung des Anhörverfahrens am 14. Juli 2015 haben die Fraktionen den Wissenschaftlichen Dienst gebeten – wenn möglich in der Sommerpause – eine Zusammenstellung der tariftreuerechtlichen Regelungen der anderen Bundesländer sowie der Niederlande und der skandinavischen Länder zu erstellen.

B. Stellungnahme

I. Vorbemerkung

Im Interesse einer zeitnahen Erledigung beschränkt sich die nachfolgende synoptische Darstellung auf die Zusammenstellung der wesentlichen Kriterien.

Hinsichtlich der Darstellung des ausländischen Rechts ist darauf hinzuweisen, dass die zitierten Normen nach hiesigen Erkenntnissen weder in deutscher noch in autorisierter englischer Übersetzung verfügbar sind. Aus diesem Grund musste im Wesentlichen mit automatischen Online-Übersetzungsdiensten (Google Übersetzer, Bing Übersetzer) gearbeitet werden, sodass die Vollständigkeit und Richtigkeit der Übersetzung nicht garantiert werden kann. Die Internetseiten, über welche die zitierten Normen abgerufen wurden, sind ebenfalls zu einem überwiegenden Teil lediglich in der jeweiligen Landessprache verfügbar, sodass nicht ausgeschlossen werden kann, dass weitere gesetzliche Vorgaben bzw. aktuellere Normen existieren. Vor diesem Hintergrund beschränkt sich die Zusammenstellung des ausländischen Rechts auf die Darstellung wesentlicher Unterschiede zwischen den Ländern und gibt nur einen allgemeinen Überblick.

II. Synoptische Darstellung der tariftreuerechtlichen Regelungen der Bundesländer

Tariftreuerechtliche Regelungen bestehen in 14 Bundesländern. Die Bundesländer Bayern und Sachsen haben bislang keine entsprechenden Gesetze erlassen. Sie sind bei der Darstellung deshalb nicht mit aufgeführt.

Die Zusammenstellung vergleicht die wesentlichen Inhalte der jeweiligen Landesgesetze anhand vorangestellter allgemeiner Kriterien¹, die in den Gesetzen zu finden sind. Hierzu zählen insbesondere Geltungsbereich und Regelungsumfang, Regelungen hinsichtlich Nachunternehmen und Verleihern von Arbeitskräften, spezielle tariftreuerechtliche Regelungen im Bereich Verkehr und im Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)², vergabespezifische Mindestlohnvorgaben, Beachtung sozialer, umweltbezogener und innovativer Aspekte sowie Anforderungen an Nachweise, Kontrolle und Sanktionen³.

¹ In Anlehnung an Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Vergleich der Landestariftreueregesetze in Deutschland (Gültige Gesetze und Entwürfe von Regierungsfractionen), Stand: 19.12.2014, abrufbar unter: https://www.evgoonline.org/Politikvbv/Landestariftreueregesetze/12_11_12_Tarfitreuere_Vergleich/ (zuletzt abgerufen am 24.08.2015).

² Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vom 20. April 2009 (BGBl I 2009, 799).

³ Vgl. Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), Tariftrue in den Ländern, Aktueller Vergleich Landestariftrueegesetze, Stand: 09.2014, Vorbemerkungen, S. 2, abrufbar unter: https://www.evgoonline.org/Politikvbv/Landestariftrueegesetze/12_11_12_Tarfitreuere_Vergleich/ (zuletzt abgerufen am 24.08.2015).

Kriterien	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Bremen
Rechtsgrundlage	Landestariftreuegesetz vom 1. Dezember 2010 (GVBl. S 426), zuletzt geändert durch das Landesgesetz zur Änderung des Landestariftreuegesetzes vom 22.11.2013 (GVBl. S. 469)	Landestariftreue- und Mindestlohngesetz – LTMG vom 16. April 2013, GBl. 2013, 50	1. Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) vom 8. Juli 2010 (GVBl. 2010, 399), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.06.2012 (GVBl. S. 159) 2. Mindestlohngesetz für das Land Berlin (Landesmindestlohngesetz) vom 18. Dez. 2013 (GVBl. 2013, 922)	Brandenburgisches Vergabegesetz (BbgVergG) vom 21. September 2011 (GVBl. I 2011, Nr. 19), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Februar 2014 (GVBl. I Nr. 6)	1. Tariftreue- und Vergabegesetz (TariftVergabeG BR) vom 24. November 2009 (Brem.GBl. 2009, 476), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2015 (Brem.GBl. S. 26, 27) 2. Mindestlohngesetz für das Land Bremen (Landesmindestlohngesetz) vom 17. Juli 2012 (Brem.GBl. 2012, 300) zuletzt geändert durch Gesetz vom 01.04.2014 (Brem.GBl. S. 245)
Regelungsumfang	§ 1 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Abs. 1, 2 - Bau-, Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Abs. 1 bis 3 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 Abs. 1 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Abs. 1, 2 Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich	§ 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert: 20.000,00 € netto	§ 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert: 20.000,00 € netto	§ 1 BerlAVG - alle öffentlichen Auftraggeber des Landes Berlin (Abs. 1) - Mindestauftragswert alle Vergabevorgänge: 10.000,00 € netto, hinsichtlich Mindestlohn ab Auftragswert von 500,00 € netto (Abs. 6) § 2 Landesmindestlohngesetz - alle ArbN des Landes Berlin und aller landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Hochschulen, Gerichte, Abgeordnetenhaus etc.	§ 1 - öffentliche Aufträge des Landes oder mit Landesmitteln - Mindestauftragswert: 3.000,00 € netto - bis Auftragswert von 10.000,00 € netto, bei Bauleistungen bis 50.000,00 € netto finden nur die §§ 2 und 14 Anwendung, wenn es einen Mindestlohn auf Grundlage des AEntG gibt, der das Mindestarbeitsentgelt von 8,50 € erreicht oder übersteigt	§ 2 Abs. 1 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes §§ 3, 5, 6, 7 - kein Mindestauftragswert - Anwendung von Vergaberegulungen bei Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträgen z.T. erst ab einem Auftragswert von 10.000,00 €
Geltung für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer	§ 5 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer - Ausnahmen bei Auftragsvolumen weniger als 10.000,00 € netto möglich	§ 6 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer - Ausnahmen bei Auftragsvolumen weniger als 10.000,00 € netto möglich	§ 1 Abs. 6 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer	§ 5 Abs. 1 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer	§ 13 - Geltung für Nachunternehmer § 15 Abs. 1 S.2 - wenn trotz Aufforderung Nachunternehmers nicht vorgelegt wird, soll das Angebot von der Wertung ausgeschlossen werden

Kriterien	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Bremen
Mindestlohn* *Mit Wirkung zum 16. Aug. 2014 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) in Kraft getreten (BGBl. I S. 1348)	§ 3 - 8,90 € brutto/Std. - gilt nicht im Bereich AEntG, MiArbG und Verkehrsbereich - jährliche Überprüfung der Höhe	§ 4 - 8,50 € brutto/Std. - gilt nicht im Bereich AEntG, MiArbG und Verkehrsbereich - jährliche Überprüfung der Höhe	§ 1 Abs. 4 BerlAVG - 8,50 € brutto/Std. - gilt nicht, soweit im Bereich AEntG und MiArbG weitergehende Ansprüche bestehen § 2 BerlAVG - Anpassung der Höhe durch Rechtsverordnung des Senats § 9 Landesmindestlohngesetz - 8,50 € brutto/Std.	§ 3 - 8,50 € brutto/Std. (Abs. 3) - gilt nicht im Bereich AEntG und für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte § 4 - mindestens alle zwei Jahre Überprüfung der Höhe - durch Rechtsverordnung einzusetzende Kommission unterbreitet der Landesregierung einen nicht bindenden Vorschlag	§ 9, § 9 Landesmindestlohngesetz - 8,50 € brutto/Std. - Festlegung zum 30. September eines jeden Jahres durch Rechtsverordnung des Senats: derzeit 8,80 € brutto/Std. § 9 Abs. 2 - Kommt nicht zur Anwendung, wenn Auftrag für Wirtschaftsteilnehmer aus EU-Mitgliedsstaaten von Bedeutung mit Ausnahme der Vergabe von Dienstleistungen im ÖPNV auf Straße und Schiene
Entgelt bei Anwendung AEntG und MiArbG* *Das MiArbG ist gemäß Art. 14 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. Aug. 2014 mit Wirkung vom 16. Aug. 2014 außer Kraft getreten (BGBl. I S. 1348)	§ 4 Abs. 1 und 2 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des MiArbG	§ 3 Abs. 1 und 2 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des MiArbG	§ 1 Abs. 2 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - gilt entsprechend für andere gesetzl. Bestimmungen über Mindestentgelte	§ 3 Abs. 1 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - gilt entsprechend für andere gesetzl. Bestimmungen über Mindestentgelte	§ 11 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist (S. 1) - gilt entsprechend für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte (S. 2)
Vorgaben von Tarifverträgen für den Verkehrsbereich	§ 4 Abs. 3 und 4 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. - Verfahren zur Feststellung der Repräsentativität wird durch Rechtsverordnung bestimmt, diese kann auch Beirat vorsehen	§ 3 Abs. 3 und 4 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. - Rechtsverordnung bestimmt auf welche Weise Repräsentativität festgestellt wird.	§ 1 Abs. 3 - Vorgabe von Tariflohnentgelten; Auswahl des Tarifs nach billigem Ermessen durch öffentl. Auftraggeber	§ 3 Abs. 2 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tariflohnentgelten; Bestimmung des Tarifvertrags durch öffentl. Auftraggeber nach billigem Ermessen	§ 10 - Vorgabe des Tarifvertrags am Ort der Leistungserbringung (Entgelt, Überstundenzuschläge) - bei mehreren geltenden Tarifverträgen Vorgaben des repräsentativen Tarifvertrags, der mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurde ausgenommen Haustarifverträge - Verfahren zur Feststellung der Repräsentativität wird durch Rechtsverordnung bestimmt, diese kann auch Beirat vorsehen
Einschränkungen des Gesetzes	§ 4 Abs. 3 - bei grenzüberschreitenden Verkehren Abweichung/Verzicht möglich.	§ 2 Abs. 6: - bei Vergabe zusammen mit Nachbarbundesländern oder Nachbarländern ist Einigung anzustreben; Abweichungen vom Gesetz möglich.	§ 1 Abs. 5 - bei länderübergreifender Vergabe ist Einigung mit Vergabestellen anderer Länder anzustreben; Abweichungen vom Gesetz möglich.	§ 3 Abs. 4 - bei länderübergreifender Vergabe ist Einigung mit Vergabestellen anderer Länder anzustreben; Abweichungen vom Gesetz möglich	§ 2 Abs. 3 Abschnitt 3 Tarifreue/ Mindestarbeitsbedingungen“ (§§ 9 bis 17) gilt nicht für die Vergabe öffentlicher Aufträge über Lieferleistungen
Personalübernahme bei Betreiberwechsel im Verkehrsbereich	§ 1 Abs. 4 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel optional möglich	§ 9 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel optional möglich	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung

Kriterien	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Bremen
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich	§ 1 Abs. 3 - insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte (S. 1) - Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (S. 2 Nr. 2)	Keine Regelung	§ 1 Abs. 7 - insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte	§ 2 - insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte	§ 18 Abs. 1 - insbesondere soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte (Abs. 1) - Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter Menschen (Abs. 3)
Förderung beruflicher Erstausbildung	§ 1 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 - Beschäftigung von Auszubildenden	Keine Regelung	§ 10 - bevorzugte Vergabe der Aufträge an Unternehmen, die Ausbildungsplätze bereitstellen, sich an tariflichen Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder an Ausbildungsverbänden beteiligen	Keine Regelung	§ 18 Abs. 3 S.1 - Bereitstellung von Ausbildungsplätzen - Beteiligung an Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder Ausbildungsverbänden
Frauen- und Familienförderung	§ 1 Abs. 3 S. 2 Nr. 4 - Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern	Keine Regelung	§ 9 - Abgabe einer Erklärung durch die Unternehmen zur Förderung von Frauen entsprechend den erlassenen Regelungen	Keine Regelung	§ 18 Abs. 3 S. 2, Abs. 5 - Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf - Nachweis über Art der Förderung nötig
ILO-Kernarbeitsnormen	§ 1 Abs. 3 S. 2 Nr. 3 - die Verwendung von Produkten oder die Lieferung von Waren, die im Ausland unter Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation gewonnen oder hergestellt wurden, kann als zusätzlicher Aspekt verlangt werden	Keine Regelung	§ 8 - Hinwirkungspflicht, dass bei Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden (Abs. 1) - Lieferleistungen müssen nachweislich unter bestmöglicher Beachtung der ILO-Normen gewonnen/hergestellt werden (Abs. 2 und 3)	Keine Regelung	§ 18 Abs. 2 - Hinwirkungspflicht, dass bei Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden - Mindestinhalt der vertraglichen Regelungen wird durch den Senat bestimmt
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungserbringung	§ 1 Abs. 3 S. 1 - umweltbezogene Aspekte	Keine Regelung	§ 7 - Verpflichtung zur Berücksichtigung ökologischer Kriterien	§ 2 - umweltbezogene Aspekte	§§ 18 Abs. 1, 19 - umweltbezogene Aspekte - Berücksichtigung von Umwelteigenschaften der Waren, die Gegenstand der Leistung sind
Präqualifikationsverfahren	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung	§ 6 - gültige Bescheinigung über Eintragung in zugelassenes Verzeichnis über geeignete Unternehmen oder Sammlung von Eignungsnachweisen ist vom Auftraggeber anzuerkennen	§ 8 - Regelung weiterer Präqualifikationsverfahren durch Richtlinien des Senats

Kriterien	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Bremen
Mittelstandsförderung	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung	§ 4 - Leistungen sind nach Art und Mengen so in Lose zu zerlegen, dass sich mittelständische Unternehmen mit Angeboten beteiligen können - besondere Begründung für Generalunternehmervergaben erforderlich
Weitere Regelungen	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung	Keine Regelung
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten	Keine Regelung	Keine Regelung	§ 3 - bei begründeten Zweifeln über Angemessenheit des Angebotes Verpflichtung zur Vorlage der Kalkulationsunterlagen	§ 7 - vertiefte Prüfung wenn ein Angebot unangemessen niedrig erscheint - vertiefte Prüfung bei Bauleistungen ab einem Auftragswert von 10.000,00 € netto und 10 % oder mehr Abweichung von dem anderen für den Zuschlag in Betracht kommenden Angebot, liegt nur ein Angebot vor vertiefte Prüfung, wenn Angebot von der Kostenberechnung abweicht	§ 14 Abs. 2, Abs. 3 - Vertiefte Prüfung wenn mindestens 20% unter Kostenschätzung des Auftraggebers oder mehr als 10% Abweichung von nächst höherem Angebot - ggfs. Ausschluss möglich
Wertungsausschluss	§ 3 Abs. 1 S. 2 - Fehlt Mindestentgeltklärung bei Angebotsabgabe und wird nach Aufforderung nicht vorgelegt, ist das Angebot aus der Wertung auszuschließen,	§ 5 Abs. 4: - Fehlt Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe und wird nach Aufforderung nicht vorgelegt, ist Angebot aus der Wertung auszuschließen	§ 3 - Wertungsausschluss möglich, wenn bei Zweifeln über Angemessenheit des Angebotes Kalkulationsunterlagen nach Fristsetzung nicht vorgelegt werden	§ 7 Abs. 3 - Ausschluss des Angebots wenn der Bieter der Aufforderung zur Vorlage seiner Kalkulation im Falle einer vertieften Prüfung nicht nachkommt oder er die Zweifel an seiner Möglichkeit die vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen nicht beseitigen kann	§ 15 - Fehlt Mindestentgelt- oder Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe und wird nach Aufforderung nicht vorgelegt, soll das Angebot von der Wertung ausgeschlossen werden - Ausschluss bei Nichtabgabe einer Unbedenklichkeitserklärung der Sozialkasse trotz Aufforderung
Nachweise	§ 6 - Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit Einhaltung der Tariftreue auf Verlangen nachzuweisen - hierzu: Einsichtsrecht in Entgeltabrechnung und andere Geschäftsunterlagen des beauftragten Unternehmens - gilt auch für Nachunternehmer und Verleihunternehmer	§ 7 - Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit Einhaltung der Tariftreue auf Verlangen nachzuweisen - hierzu: Einsichtsrecht in Entgeltabrechnung und andere Geschäftsunterlagen des beauftragten Unternehmens	§ 4 - Nachweis vollständiger Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Bescheinigung aus Lieferanten- und Unternehmer- oder Präqualifikationsverzeichnis oder Vorlage sonstiger Unterlagen, die nicht älter als 6 Monate sind.	§ 6 - bei der Vergabe von Bauleistungen Nachweis vollständiger Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Vorlage von Unterlagen sowie Vorlage der Bescheinigung der Sozialkasse - Nachweise dürfen nicht älter als 6 Monate sein	§ 15 - Vorlage Mindestlohnklärung, Tariftreueerklärung, Erklärung über die Gewährung von Mindestarbeitsbedingungen nach Aufforderung - für Bauleistungen Vorlage aktuelle Unbedenklichkeitsbescheinigung der Sozialkasse

Kriterien	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Berlin	Brandenburg	Bremen
Kontrolle	§ 6 Abs. 2 - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 7 Abs. 2 - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 5 - stichprobenartige Kontrolle - zentrale Kontrollgruppe der Senatsverwaltung	§ 8 - regelmäßig als Bestandteil der Prüfung der Richtigkeit der vom Auftragnehmer gestellten Rechnungen sowie durch Stichproben - bei Kenntnis von Nichteinhaltung der Mindestarbeitsbedingungen der Mitteilungspflicht des Auftraggebers zur Aufnahme in die Sperrliste	§ 16 - Sonderkommission zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen - Einsichtsrecht des Auftraggebers in Entgeltabrechnung und andere Geschäftsunterlagen des Auftragnehmers ist vertraglich zu vereinbaren
Sanktionen	§ 7 - 1 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 10 v.H. des Auftragswerts, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 1) - bei grober Fahrlässigkeit fristlose Kündigung des Auftrags möglich (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 3 Jahren (Abs. 3)	§ 8 - 1 % Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 5 % des Auftragswerts, gilt auch für Nach- und Verleihunternehmer (Abs. 1) - bei grober Fahrlässigkeit fristlose Kündigung des Auftrags möglich (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 3 Jahren (Abs. 3)	§ 6 - 1 % Vertragsstrafe Auftragssumme je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 5 % vom Auftragswert (Abs. 1 S. 1) - Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer (Abs. 1 S. 2) - Recht zu fristloser Kündigung bei Verstößen (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 3 Jahren (Abs. 3)	§ 9 - 1 % Vertragsstrafe Auftragswert je zu vertretender Verstoß, in der Summe max. 10 % des Auftragswertes, Auftraggeber kann die Vertragsstrafe angemessen herabsetzen, wenn sie im Einzelfall unverhältnismäßig hoch ist, gilt auch für Nach- und Verleihunternehmer (Abs. 1) - Recht zur Kündigung bei zu vertretender Verletzung vereinbarter Pflichten (Abs. 2) - Auftragsperre von bis zu 3 Jahren bei schuldhafter Pflichtverletzung, Meldepflicht (Abs. 3) § 11 - Einrichtung einer Sperrliste bei einer zentralen Informationsstelle	§ 17 - 1 v. H. Vertragsstrafe Auftragswert je Verstoß, in der Summe max. 10 % des Auftragswerts, Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer (Abs. 1) - Recht des Auftraggebers zur fristlosen Kündigung und Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens ist zu vereinbaren (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 2 Jahren (Abs. 3) - Register über Unternehmen, die nach Abs. 3 von Vergabe ausgeschlossen sind (Abs. 4)
Besonderheiten (Inkrafttreten/Außerkräfttreten/Kontrolle des Gesetzes)	Artikel 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tarifrechtlicher Regelungen vom 1. Dez. 2010 (GVBl. S. 426): - Überprüfung der Auswirkungen und Bericht durch die Landesregierung 4 und 6 Jahre nach Inkrafttreten	§ 11 - Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes 4 Jahre nach Inkrafttreten; Berichtspflicht der Landesregierung	§ 5 Abs. 1 S. 3 BerlAVG - alle 2 Jahre Vergabebericht durch Senat über Arbeit der Vergabestellen und der Kontrollgruppe § 9 Abs. 2 Landesmindestlohngesetz - Prüfung Höhe Mindestlohn alle 2 Jahre	§ 14 - Evaluierung der Kostenerstattungen an die Kommunen im Anschluss an die beiden ersten vollständigen Haushaltsjahre	§ 16 Abs. 10 - Bericht der Sonderkommission über ihre Tätigkeit jeweils zum 30. April jedes zweiten Jahres

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Rechtsgrundlage	1. Hamburgisches Vergabegesetz (HmbVgG) vom 13. Februar 2006 (HmbGVBl. 2006, 57), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. April 2013 (HmbGVBl. S. 188) 2. Hamburgisches Mindestlohngesetz vom 30. April 2013 (HmbGVBl. 2013, 188)	Hessisches Vergabe- und Tariffreugesetz (HVTG) vom 19. Dezember 2014 (GVBl. 2014, 354)	Vergabegesetz Mecklenburg-Vorpommern (VgG M-V) vom 07. Juli 2011 (GVObI. M-V 2011, 411), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. Juni 2012 (GVObI. M-V S. 238)	Niedersächsisches Tarifreue- und Vergabegesetz (NTVergG) vom 31. Oktober 2013 (Nds. GVBl. 2013, 259)	Tarifreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG – NRW) vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. 2012, 17)
Regelungsumfang	§ 1 Abs. 1 Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	- Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr (vgl. § 3 Abs. 3, § 1)	- Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr (vgl. § 3 Abs. 1, § 9)	§ 2 Abs. 1 und 3 Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 Abs. 1 und 2 - Bau- und Dienstleistungen, Verkehr - Lieferleistungen: nur §§ 3 und 17 bis 19 gelten
Anwendungsbereich	§ 2 - alle öffentlichen Auftraggeber der Freien und Hansestadt Hamburg § 1 - gilt unabhängig von Schwellenwerten gemäß §100 GWB § 2a - Vorgaben zur Anwendungen der Vergabe- und Vertragsordnungen bei Vergabe öffentlicher Aufträge unterhalb der Schwellenwerte nach § 100 GWB mit Ausnahme von Sektorentätigkeiten (z.B. Verkehr)	§ 1 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert (mit Ausnahme von Tarifreue- und Mindestlohnverpflichtung): 10.000,00 € netto	§ 1 Abs. 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes § 1 Abs. 3 - kein Mindestauftragswert - Gesetz gilt nicht, soweit Vergabe- und Vertragsordnungen Vertragsschlüsse ohne Durchführung eines Vergabeverfahrens erlauben	§ 2 Abs. 1 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert: 10.000,00 € netto	§ 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes (Abs. 1, Abs. 4) - kein Mindestauftragswert - einzelne Bestimmungen (insb. Kontrolle, Sanktionen) gelten nur für Aufträge ab einem Auftragswert von 20.000,00 € netto (Abs. 5)
Geltung für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer	§ 5 - Geltung für Nachunternehmer § 3 Abs. 3 - Geltung für Leiharbeitnehmer	§ 8 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer - Ausnahmen bei Auftragsvolumen weniger als 10.000,00 € netto möglich	§ 9 Abs. 1 - Geltung für Nachunternehmer nur im Verkehrssektor	§ 13 - Geltung für Nachunternehmer - Ausnahmen bei Auftragsvolumen für Nachunternehmer von weniger als 3.000,00 € netto möglich	§ 9 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer
Mindestlohn* *Mit Wirkung zum 16. Aug. 2014 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) in Kraft getreten (BGBl. I S. 1348)	§ 3 Abs. 2, § 5 Mindestlohngesetz - 8,50 € brutto/Std.	§ 4 Abs. 3 - 8,50 € brutto/Std. gemäß MiLoG	§ 9 - 8,50 € brutto/Std. nur im Verkehrssektor und bei Vergabe durch das Land zwingend, bei Vergaben durch Kommunen optional (Abs. 7) - Einhaltung bundesgesetzlicher Bestimmungen im Verkehrssektor (Abs. 3)	§ 5 - 8,50 € brutto/Std. - jährliche Überprüfung der Höhe durch Kommission	§ 4 Abs. 3 - bis zum 31.12.2014 8,62 € brutto/Std. - jährliche Überprüfung der Höhe und Anpassung durch Rechtsverordnung: seit dem 01.01.2015 8,85 € brutto/Std. (Verordnung vom 19.11.2014, GV. NRW. S. 927)

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Entgelt bei Anwendung AEntG und MiArbG* *Das MiArbG ist gemäß Art. 14 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. Aug. 2014 mit Wirkung vom 16. Aug. 2014 außer Kraft getreten. (BGBl. I S. 1348)	§ 3 Abs. 1 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist (S. 1) - gilt entsprechend für Beachtung des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer gesetzlicher Bestimmungen über Mindestentgelte (S. 2)	§ 4 Abs. 2 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist	- keine ausdrückliche Regelung, aber Hinweis auf bundesgesetzliche Bestimmungen zur Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen oder Zahlung von Mindestentgelten im Verkehrssektor (§ 9 Abs. 3)	§ 4 Abs. 1 und Abs. 2 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des MiArbG	§ 4 Abs. 1 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des MiArbG
Vorgaben von Tarifverträgen für den Verkehrsbereich	Keine Regelung	§ 4 Abs. 4 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden - Feststellung der maßgeblichen Tarifverträge durch vom Ministerium einzurichtenden Beirat.	§ 9 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, Geltung auch für Nachunternehmer (Abs. 1) - repräsentativ, wenn erhebliche Anzahl von Beschäftigten umfasst, Bestimmung durch Landesregierung nach billigem Ermessen nach Verständigung mit den Verbänden der Tarifvertragsparteien (Abs. 2)	§ 4 Abs. 3 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden - gilt auch für freigestellte Schülerverkehre	§ 4 Abs. 2 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden. - Bestimmung der Repräsentativität durch Rechtsverordnung
Einschränkungen des Gesetzes	§ 1 Abs. 2 - keine Anwendung auf die Vergabe von Leistungen, die im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit erbracht oder im Wettbewerb mit freiberuflich Tätigen angeboten werden und deren Gegenstand eine Aufgabe ist, deren Lösung nicht vorab eindeutig erschöpfend beschrieben werden kann	Keine Einschränkungen	§ 9 Abs. 8 - bei bundesländerübergreifenden Vergaben und fehlender Einigung Abweichung von § 9 Abs. 1 bis 7 möglich	§ 2 Abs. 1 - gilt nicht für Auslobungen und Baukonzessionen sowie für freiberufliche Leistungen (Satz 1) - gilt nicht für öffentliche Aufträge, die im Namen oder im Auftrag des Bundes ausgeführt werden (Satz 3) § 2 Abs. 5 bei Vergabe zusammen mit Nachbarbundesländern oder Nachbarländern ist Einigung anzustreben; Abweichungen vom Gesetz möglich.	§ 19 Abs.1 - Bestimmungen zur Frauenförderung gelten nur für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten und für Aufträge über Leistungen ab einem Auftragswert von 50.000,00 € und über Bauleistungen ab einem Auftragswert von 150.000,00 € netto § 2 Abs. 6 - bei bundesländerübergreifenden Vergaben und fehlender Einigung Abweichung möglich
Personalübernahme bei Betreiberwechsel im Verkehrsbereich	Keine Regelung	§ 5 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel optional möglich	Keine Regelung	§ 6 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel optional möglich	§ 5 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel kann von öffentlichem Auftraggeber verlangt werden

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich	Keine allgemeine Regelung	<p>§ 3 Abs. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - soziale, ökologische, umweltbezogene und innovative Anforderungen <p>§ 3 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung der Chancengleichheit bei Aus- und Fortbildung sowie im beruflichen Aufstieg (Nr. 2) - Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (Nr. 3) - besondere Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Nr. 5) - besondere Förderung von Menschen mit Behinderung (Nr. 6) - Verwendung von fair gehandelten Produkten (Nr. 7) 	<p>§ 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte 	<p>Keine allgemeine Regelung</p> <p>§ 10</p> <p>Umweltverträgliche Beschaffung</p> <p>§ 11</p> <p>Berücksichtigung sozialer Kriterien, insb.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (Abs. 2 Nr. 1) - Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (Abs. 2 Nr. 5) 	<p>§ 3 Abs. 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte <p>§ 18 Abs.1 Satz 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschaffung fair gehandelter Waren in geeigneten Fällen
Förderung beruflicher Erstausbildung	Keine Regelung	<p>§ 3 Abs. 2 Nr. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung der Erstausbildung 	Keine Regelung	<p>§ 11 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigung von Auszubildenden (Nr. 3) - Beteiligung an tariflichen Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder an Ausbildungsverbänden (Nr. 4) 	<p>§ 3 Abs. 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung ausbildungsfördernder Aspekte möglich
Frauen- und Familienförderung	Keine allgemeine Regelung, aber Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (dazu zählt auch das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (BGBl. 1956 II S. 24))	<p>§ 3 Abs. 2 Nr. 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - besondere Förderung von Frauen 	Keine Regelung	<p>§ 11 Abs. 2 Nr. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf 	<p>§ 19</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufträge sollen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich in der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchzuführen und einzuleiten sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
ILO-Kernarbeitsnormen	<p>§ 3 a</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hinwirkungspflicht, dass bei Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden (Abs. 1) - Waren müssen nachweislich unter bestmöglicher Beachtung der ILO-Normen gewonnen/hergestellt werden (Abs. 2) 	Keine Regelung	<p>§ 11</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hinwirkungspflicht, dass bei Vergabe von Leistungen keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden 	<p>§ 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hinwirkungspflicht, dass bei Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden - Anwendungsbereich (Produktgruppen, Herstellungsverfahren), Mindestinhalt vertraglicher Regelungen, Nachweise, Kontrolle und Sanktionen werden durch Verordnung bestimmt 	<p>§ 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Verwendung von Waren, die unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt worden sind, ist untersagt - Aufträge sollen nur an Auftragnehmer vergeben werden, die eine entsprechende Verpflichtungserklärung oder Zusage vorlegen
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungserbringung	<p>§ 3 b</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vermeidung negativer Umweltauswirkungen, soweit wirtschaftlich vertretbar (Abs. 1) - Berücksichtigung der voraussichtl. Betriebskosten über Nutzungsdauer, Kosten für Energieverbrauch, Entsorgungskosten (Abs. 2) - Nachweispflicht hinsichtlich Einhaltung von Normen für das Umweltmanagement (Abs. 6) 	<p>§ 3 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - ökologisch nachhaltige Produkte (Nr. 8) <p>§ 3 Abs. 3 – 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedingungen bzgl. des Umweltmanagements (EMAS etc.) und bzgl. der Umwelteigenschaften (Umweltgütezeichen) 	<p>§ 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - umweltbezogene Aspekte 	<p>§ 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - fakultative Berücksichtigung der Umweltverträglichkeit zu beschaffender Gegenstände oder Leistungen 	<p>§ 17</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtung zur Berücksichtigung von Umweltschutz und Energieeffizienz - voraussichtliche Betriebskosten sind über Nutzungsdauer sowie Entsorgungskosten zu berücksichtigen - Nachweis bzgl. Umweltschutz und Energieeffizienz durch Umweltzeichen „Blauer Engel“ oder andere geeignete und gleichwertige Mittel - Nachweis von Umwelteigenschaften und/oder Auswirkungen auf die Umwelt durch Umweltgütezeichen etc. - ggfls. Nachweis der Erfüllung bestimmter Normen für das Umweltmanagement (insb. EMAS)
Präqualifikationsverfahren	<p>§ 4 Abs. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für Grundsatzfragen des Vergaberechts zuständige Behörde kann Präqualifizierungssysteme einrichten oder zulassen 	<p>§ 13</p> <ul style="list-style-type: none"> - Möglichkeit Eignungsnachweise der Unternehmen einzufordern, sofern durch Gegenstand des Auftrags gerechtfertigt - Eigenerklärungen grundsätzlich ausreichend - für kleine und mittlere Unternehmen (KMU): Nachweis aus Registern ausreichend (sog. Präqualifikationsregister) 	keine Regelung	<p>§ 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachweise und Erklärungen können im Wege der Präqualifikation erbracht werden 	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - vorzulegende Nachweise und Erklärungen können im Wege der Präqualifikation als freiwillige Erklärung erbracht werden - Erklärungen dürfen nicht älter als ein Jahr sein

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Mittelstandsförderung	<p>§ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergabeverfahren zu wählen, dass kleine und mittlere Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen können und beim Zuschlag berücksichtigt werden können (Abs. 2) - Bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben Aufforderung des Auftraggebers zur Angebotsabgabe an kleine und mittlere Unternehmen (Abs. 1) 	<p>§ 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interessen der Unternehmen, die zur mittelständischen Wirtschaft zählen, sind bei der Angebotsaufforderung vornehmlich zu berücksichtigen - Leistungen sollen primär in Teillosen und/oder Fachlosen eigenständig ausgeschrieben und vergeben werden - Bieter- und Bergewerbsgemeinschaften sind zuzulassen, es sei denn wettbewerbsrechtliche Gründe stehen entgegen 	<p>§ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mittelständische Interessen sind bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vornehmlich zu berücksichtigen - Leistungen sind in Teil- und Fachlosen zu vergeben 	<p>§ 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mittelständische Interessen sind bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vornehmlich zu berücksichtigen, Vergabe in Teil- und Fachlosen, Generalunternehmervergaben bedürfen gesonderter Begründung (Abs. 1) - Bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben Aufforderung des Auftraggebers zur Angebotsabgabe an KMU (Abs. 2) 	<p>§ 3 Abs. 6 bis 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtung der Auftraggeber auch KMU bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben zur Angebotsabgabe aufzufordern - Vergabe getrennt in Teil- und Fachlose - Landesbehörden sind zur elektronischen Bekanntmachung auf der zentralen Vergabeplattform des Landes verpflichtet
Weitere Regelungen	<p>§ 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verzeichnis derjenigen Unternehmen, die Leistungen im Sinne von §§ 1 und 2 erbringen (Unternehmerverzeichnis) <p>§ 9</p> <p>Sicherheitsleistung bei Bauleistungen ab 250.000,00 €</p>	<p>§ 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergabe in öffentlich-privater Partnerschaft nur bei nachgewiesenem Wirtschaftlichkeitsvorteil zulässig 	<p>§ 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitsleistung in der Regel erst ab bestimmter Auftragssumme 	Keine Regelung	<p>§ 16</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ahndung von Verstößen als Ordnungswidrigkeit
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei mindestens 10 v.H. Abweichung vom nächst höheren Angebot Überprüfung der Kalkulation, Nachweis ordnungsgemäßer Kalkulation - Kommen Bieter der Nachweispflicht nicht nach, Ausschluss möglich 	<p>§§ 17 Abs. 2, 16 Abs. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufforderung zur Einreichung der Urkalkulation bei auffällig niedrigem Angebot und geschätztem Auftragswert für Bauleistungen ab 50.000,00 € und für Lieferungen und Leistungen ab 20.000,00 € - falls anhand vorgelegter Unterlagen Angemessenheit nicht zu beurteilen, schriftliche Aufklärung durch Bieter in gesetzter Antwortfrist 	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zweifel an der Angemessenheit niedriger Preise grundsätzlich bei Abweichung von 10 v.H. oder mehr - keine Zuschlagserteilung auf Unterkostenangebote 	<p>§ 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei mindestens 10 v.H. Abweichung vom nächst höheren Angebot bei Bauleistungen Überprüfungspflicht des Auftraggebers - Kommt Unternehmer der Nachweispflicht nicht fristgerecht nach Ausschluss 	<p>§ 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prüfpflicht bei ungewöhnlich niedrigem Angebot hinsichtlich Endpreis oder Kalkulation der Arbeitskosten (Abs. 1) - Verpflichtung zur Vorlage der Kalkulationsunterlagen (Abs. 2) - ggfls. Wertungsausschluss (Abs. 3)
Wertungsausschluss	<p>§ 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei Nichtvorlage von Nachweisen über vollständige Entrichtung von Steuern und Beiträgen, Erklärung nach § 3 und § 3 a, sonstige geforderte Nachweise/Erklärungen, Ausschluss durch Vergabestelle möglich (Abs. 1) - Geltung auch für Nachunternehmer (Abs. 2) 	<p>§ 7 Abs. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlt geforderte Tariftreue- oder sonstige Verpflichtungserklärung bei Angebotsabgabe und wird nach Aufforderung innerhalb gesetzter Frist nicht vorgelegt, ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. 	<p>§ 9 Abs. 1 S. 4, Abs. 3 S. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlen Tariftreueerklärungen bei Angebotsabgabe im Verkehrssektor und werden auch nach Aufforderung innerhalb gesetzter Frist nicht vorgelegt, ist das Angebot von der Wertung auszuschließen. 	<p>§§ 4 Abs. 7, 5 Abs. 1 S. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlt Mindestentgelt- oder Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe und wird nach Aufforderung nicht vorgelegt, ist das Angebot aus der Wertung auszuschließen 	<p>§ 8 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausschluss, wenn Mindestlohn- und/oder Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe fehlt und nach Aufforderung nicht fristgerecht vorgelegt wird - gilt auch für Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Nachweise	Keine gesonderte Regelung, jedoch wie unter § 7 bereits aufgeführt: - Tariftreue- und Mindestlohnklärung (§ 3) - ILO (§ 3 a Abs. 2) - Umwelt (§ 3 b Abs. 6) - aktuelle Nachweise über die vollständige Entrichtung von Steuern und Beiträgen	§ 9 Abs. 1 - Verpflichtung des Auftragnehmers, jederzeit Einhaltung der Tariftreue- und Mindestlohnklärung auf Verlangen nachzuweisen - gilt auch für Nachunternehmer	§ 9 Abs. 1 - im Verkehrssektor ist Tariftreueerklärung bei Angebotsabgabe einzureichen	§ 8 - Nachweise und Erklärungen im Wege der Präqualifikation (Abs. 1) - bei Vergabe von Bauaufträgen und Nichteintrag im Präqualifikationsverzeichnis Nachweis vollständiger Entrichtung von Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung, darf nicht älter als ein Jahr sein (Abs. 2)	§ 7 - bei Vergabe von Bauaufträgen Nachweis über Entrichtung der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien - u. a. durch Vorlage einer gültigen Bescheinigung des Vereins für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e.V. - Unterlagen dürfen nicht älter als ein Jahr sein - gilt auch für Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften § 8 - Mindestlohn- und/oder Tariftreueerklärung sind bei Angebotsabgabe vorzulegen - gilt auch für Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften
Kontrolle	§ 10 - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers	§ 9 - anlassbezogene Einsicht in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen - gilt auch für Nachunternehmer und Verleihunternehmen	§ 10 - im Verkehrssektor jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (Abs. 1) - Einsicht in die Entgeltabrechnungen (Abs. 2)	§ 14 - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 1) - Einsichtsrecht (Abs. 2)	§ 11 - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers, Einsichtsrecht § 15 - Einrichtung einer Prüfbehörde zur Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes

Kriterien	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen
Sanktionen	<p>§ 11</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, Summe max. 5 v.H. der Auftragssumme, Haftungsübernahme auch für Nachunternehmer (Abs. 1) - Recht zur fristlose Kündigung oder zum Rücktritt vom Vertrag bei schuldhaftem Nichterfüllen der Anforderungen ist zu vereinbaren (Abs. 2) 	<p>§ 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarung einer Vertragsstrafe durch öffentlichen Auftraggeber oder Besteller mit Auftragnehmer (Abs. 1) - Ausschluss von Aufträgen bei schweren Verfehlungen, die die Zuverlässigkeit in Frage stellen (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 3 Jahren bei Abgabe falscher Erklärung oder Vorlage eines unzutreffenden Nachweises (Abs. 3) 	<p>§ 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Verkehrssektor 1 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 5 v.H. des Auftragswerts, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 3) - Recht zur fristlosen Kündigung bei vorsätzlicher, grob fahrlässiger oder mehrfacher Nichterfüllung der Pflichten und Ersatz des hierdurch entstandenen Schadens ist zu vereinbaren (Abs. 5) - Auftragsperre bis zu 3 Jahre (Abs. 6) 	<p>§ 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, max. 10 v.H. des Auftragswerts, auch bei Verstoß durch Nachunternehmer oder Verleiher von Arbeitskräften, bei Unverhältnismäßigkeit Herabsetzung möglich (Abs. 1) - Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bei schuldhafter, nicht unerheblicher Nichterfüllung der Verpflichtungen ist zu vereinbaren (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 3 Jahren bei mindestens grob fahrlässigem oder mehrfachen Verstoß (Abs. 3) 	<p>§ 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 5 v.H. vom Auftragswert, gilt auch bei Nachunternehmer oder Verleiher von Arbeitskräften (Abs. 1) - Recht zur fristlosen Kündigung oder zur Auflösung des Dienstverhältnisses bei schuldhafter Nichterfüllung der Pflichten oder schuldhaften Verstößen (Abs. 2) <p>§ 13</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei schuldhaftem Verstoß gegen Tariftreue- und Mindestlohnverpflichtung oder Verpflichtung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 (Nachunternehmer) Ausschluss von Auftragsvergabe bis zu drei Jahre
Besonderheiten (Inkrafttreten/Außerkräfttreten/Kontrolle des Gesetzes)	<p>§ 5 Abs. 2 Mindestlohngesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prüfung Höhe Mindestlohn alle 2 Jahre 	<p>§ 21</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes 3 Jahre nach Inkrafttreten; Berichtspflicht der Landesregierung 	<p>§ 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesetz tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2016 außer Kraft 	<p>§ 17</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung der Auswirkungen des Gesetzes bis zum 31.12.2015 durch die Landesregierung 	<p>§ 22</p> <ul style="list-style-type: none"> - spätestens 4 Jahre nach Inkrafttreten Evaluierungsbericht der Landesregierung

Kriterien	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Rechtsgrundlage	Saarländisches Tarifreuegesetz (STTG) vom 06. Februar 2013 (Amtsblatt I 2013, 84)	Landesvergabe-gesetz (LVG LSA) vom 19. November 2012 (GVBl. LSA 2012, 536), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Juli 2013 (GVBl. LSA S. 402)	Tarifreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein (TTG) vom 31. Mai 2013 (GVBl. 2013, 239)	Thüringer Vergabegesetz (ThürVgG) vom 18. April 2011 (GVBl. 2011, 69), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Juli 2013 (GVBl. S. 194, 202)
Regelungsumfang	§ 1 Abs. 1 und 2 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 2 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr	§ 1 - Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, Verkehr
Anwendungsbereich	§ 1 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert: 25.000,00 €	§§ 1, 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert bei Bauaufträgen: 50.000,00 € netto - Mindestauftragswert bei Liefer- und Dienstleistungsaufträgen: 25.000,00 € netto	§ 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes - Mindestauftragswert (mit Ausnahme allgemeiner Grundsätze, § 3 und Entgelt nach AEntG und MiArbG, § 4): 15.000,00 € netto	§ 2 - alle öffentlichen Auftraggeber bei Vergaben innerhalb des Landes § 1 - Mindestauftragswert Liefer- und Dienstleistungsaufträge: 20.000,00 € netto - Mindestauftragswert Bauaufträge: 50.000,00 € netto
Geltung für Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer	§ 3 Abs. 6, § 4 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer - Ausnahme möglich bei Beschaffungen bis zu einem Auftragswert von 5.000,00 €	§ 13 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer - Öffentlicher Auftraggeber kann Übertragung auf Nachunternehmer widersprechen	§ 2 Abs. 1 Nr. 4, § 4 Abs. 5, § 9 - Geltung für Nachunternehmer und Verleihunternehmer	§ 12 - Geltung für Nachunternehmer
Mindestlohn* *Mit Wirkung zum 16. Aug. 2014 ist das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) in Kraft getreten (BGBl. I S. 1348)	§ 3 - 8,50 € brutto/Std. (Abs. 4) - jährliche Überprüfung der Höhe und ggfls. Anpassung durch Rechtsverordnung (Abs. 5)	- Keine ausdrückliche Regelung - Verpflichtung zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen über Mindestentgelte (§ 10 Abs. 1)	§ 4 Abs. 3, Abs. 6 - 9,18 € brutto/Std. - jährliche Überprüfung der Höhe und ggfls. Anpassung durch Rechtsverordnung - keine Anwendung auf bevorzugte Bieter – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (§§ 141 S. 1 und 143 SGB IX)	Keine Regelung
Entgelt bei Anwendung AEntG und MiArbG* *Das MiArbG ist gemäß Art. 14 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. Aug. 2014 mit Wirkung vom 16. Aug. 2014 außer Kraft getreten (BGBl. I S. 1348).	§ 3 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des MiArbG	§ 10 Abs. 1 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist, - gilt auch für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte	§ 4 Abs. 1 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des MiArbG	§ 10 Abs. 1 - Mindestentgelt gemäß Vorgaben des Tarifvertrages, an den das Unternehmen gem. AEntG gebunden ist - gilt entsprechend für andere gesetzliche Bestimmungen über Mindestentgelte

Kriterien	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Vorgaben von Tarifverträgen für den Verkehrsbereich	§ 3 Abs. 2 - mindestens das Entgelt nach den tarifvertraglich festgesetzten Modalitäten, das in einem im Saarland für diesen Bereich geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist § 6 - öffentliche Bekanntgabe der anzuwendenden Tarifentgelte durch Ministerium	§ 10 Abs. 2 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden - bei länderübergreifenden Ausschreibungen kann auch ein einschlägiger und repräsentativer Tarifvertrag aus dem jeweiligen Land zugrunde gelegt werden	§ 4 Abs. 2 - Vorgabe von repräsentativen und einschlägigen Tarifentgelten, die mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurden - Bestimmung der repräsentativen Tarifverträge durch Rechtsverordnung	§ 10 Abs. 2 - am Ort der Leistungserbringung für das jeweilige Gewerbe geltender Lohn- und Gehaltstarif - geltende Lohn- und Gehaltstarife werden von den Ministerien im Thüringer Staatsanzeiger bekannt gegeben
Einschränkungen des Gesetzes	- keine Einschränkungen, bei länderübergreifendem Sachverhalt siehe „Weitere Regelungen“	Keine Einschränkungen	§ 2 Abs. 5 - bei bundesländerübergreifenden Vergaben und fehlender Einigung Abweichung möglich	Keine Einschränkungen
Personalübernahme bei Betreiberwechsel im Verkehrsbereich	§ 7 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel kann von öffentlichem Auftraggeber verlangt werden	§ 11 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel kann von öffentlichem Auftraggeber verlangt werden	§ 5 - Arbeitnehmerübergang bei Betreiberwechsel kann von öffentlichem Auftraggeber verlangt werden	Keine Regelung
Berücksichtigung weiterer Kriterien möglich	§ 2 Abs. 2 - Verweis auf § 97 Abs. 4 GWB („insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte“)	§ 4 Abs. 1 - Verweis auf § 97 Abs. 4 Satz 2 GWB („insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte“) - nur für Auftragnehmer mit mindestens 25 Arbeitnehmern	§ 3 Abs. 6 - soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte § 18 - Beschaffung fair gehandelter Waren in geeigneten Fällen (Abs. 1) - Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (Abs. 3) - Gewährleistung der Gleichbehandlung von Beschäftigten im eigenen Unternehmen (Abs. 3)	§ 4 - ökologische und soziale Belange
Förderung beruflicher Erstausbildung	Keine Regelung	§ 4 Abs. 2 Nr. 1 - Beschäftigung von Auszubildenden	§ 18 Abs. 3 - Bereitstellung von Ausbildungsplätzen - Beteiligung an tariflichen Umlageverfahren zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung oder an Ausbildungsverbänden	§ 13 - angemessene Beteiligung der Bieter an der beruflichen Erstausbildung (Abs. 1) - nur wenn der der Bieter 25 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigt (Abs. 3)
Frauen – und Familienförderung	Keine Regelung	§§ 4 Abs. 2 Nr. 2-3 - qualitative Maßnahmen zur Familienförderung - Sicherstellung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern	§ 18 Abs. 3 - Gleichstellung von Frauen und Männern - Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	§ 13 - Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf (Abs. 1) - nur wenn der Bieter 25 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigt (Abs. 3)
ILO- Kernarbeitsnormen	§ 11 - Hinwirkungspflicht, dass keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden	§ 12 - Waren, die unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt worden sind sollen nicht Gegenstand der Leistung sein (Abs. 1) - schriftliche Verpflichtungserklärung ist zu verlangen (Abs. 2)	§ 18 Abs. 1 - Hinwirkungspflicht, dass keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden - nähere Regelung in Rechtsverordnung	§ 11 - Hinwirkungspflicht, dass keine Waren unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen/hergestellt werden (Abs. 1) - schriftliche Verpflichtungserklärung ist zu verlangen (Abs. 2)

Kriterien	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Umweltfreundliche Beschaffung/Leistungserbringung	<p>§ 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geringhalten negativer Umweltauswirkungen bei Herstellung, Verwendung und Entsorgung von Gütern sowie durch die Ausführung der Leistung - Anforderungen zur umweltverträglichen Beschaffung können aufgestellt werden und entsprechende Verpflichtungen ausgesprochen werden 	<p>§ 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung von Umweltbelangen, insbesondere wenn dies zu zusätzlichen Energieeinsparungen führt (Abs. 4) - Festlegung von Umwelteigenschaften bei technischen Spezifikationen möglich (Umweltgütezeichen) (Abs. 5) <p>§ 9 Abs. 2 Umweltmanagementmaßnahmen</p>	<p>§ 17</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtung zur Berücksichtigung von Umweltschutz und Energieeffizienz - angemessene Berücksichtigung der voraussichtlichen Betriebskosten über die gesamte Nutzungsdauer und der Kosten für den Energieverbrauch - zur Beschreibung der Umwelteigenschaften können Umweltzeichen verwendet werden 	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei technischer Spezifikation eines Auftrags können Umwelteigenschaften und/oder Auswirkungen bestimmter Warengruppen oder Dienstleistungen auf die Umwelt festgelegt werden - ggfls. Spezifikationen, die in Umweltgütezeichen definiert sind <p>§ 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normen für das Umweltmanagement (Abs. 4) - EMAS zum Nachweis der Erfüllung bestimmter Normen geeignet (Abs. 5)
Präqualifikationsverfahren	<p>§ 2 Abs. 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - weitere Präqualifikationsverfahren können durch die Landesregierung mittels Richtlinien geregelt werden 	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerium wird ermächtigt, weitere Präqualifizierungsverfahren durch Verordnung zu regeln 	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - vorzulegende Nachweise und Erklärungen können im Wege der Präqualifikation erbracht werden 	<p>§ 7 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachweis auch im Wege eines Präqualifizierungsverfahrens möglich - Ministerium kann weitere Präqualifizierungsverfahren durch Richtlinien regeln
Mittelstandsförderung	Keine Regelung	<p>§ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben Aufforderung zur Angebotsabgabe (Abs. 1) - Vergabeverfahren so zu wählen und Vergabeunterlagen so zu gestalten, dass KMU am Wettbewerb teilnehmen und beim Zuschlag berücksichtigt werden können (Abs. 2) - Bekanntmachung auf zentraler Plattform des Landes durch staatliche Auftraggeber (Abs. 3) 	<p>§ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben Aufforderung zur Angebotsabgabe (Abs. 7) - Vergabe grundsätzlich in Teil- und Fachlosen (Abs. 8) - elektronische Bekanntmachung durch öffentliche Auftraggeber des Landes im Bereich ÖPNV (Abs. 9) 	<p>§ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei beschränkten Ausschreibungen und freihändigen Vergaben Aufforderung zur Angebotsabgabe in angemessenem Umfang (Abs. 1) - Vergabeverfahren so zu wählen und Vergabeunterlagen so zu gestalten, dass KMU am Wettbewerb teilnehmen und beim Zuschlag berücksichtigt werden können (Abs. 2) - staatliche Auftraggeber sind zur elektronischen Bekanntmachung verpflichtet, für sonstige Auftraggeber optional (Abs. 3)
Weitere Regelungen	<p>§ 1 Abs. 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei länderübergreifender Vergabe ist Einigung über Anforderungen der §§ 3-12 anzustreben 	<p>§ 16</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitsleistung bei Bauleistungen ab Auftragssumme von 250.000,00 € <p>§ 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausgleich für Kosten bei den Kommunen: insgesamt 1 Mio. € für jedes Kalenderjahr 	<p>§ 16</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ahndung von Verstößen als Ordnungswidrigkeit 	<p>§ 16</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicherheitsleistungen bei Bauleistungen ab Auftragssumme von 250.000,00 € netto
Umgang mit unangemessen niedrigen Angeboten	<p>§ 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei begründeten Zweifeln an Angemessenheit des Angebots bei Bieter engerer Wahl Möglichkeit der Anforderung von Kalkulationsunterlagen - kommen Bieter der engeren Wahl dieser Vorlagepflicht nicht fristgemäß nach Ausschlusspflicht 	<p>§ 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei mindestens 10 v.H. Abweichung vom nächst höheren Angebot Überprüfung der Kalkulation - Kommt Bieter der Pflicht zum Nachweis einer ordnungsgemäßen Kalkulation nach Aufforderung nicht nach Ausschluss 	<p>§ 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei Zweifeln an der Einhaltung der Mindestlohn- und Tariftrueerklärung Prüfung des Angebots, hierzu Pflicht zur Vorlage von Unterlagen - Kommt Bieter dieser Vorlagepflicht nicht nach oder kann er Missverhältnis zwischen Leistung und Preis nicht darlegen Ausschluss 	<p>§ 14</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei mehr als 10 v.H. Abweichung vom nächst höheren Angebote Überprüfung der Kalkulation - Kommt der Bieter der Pflicht zum Nachweis der ordnungsgemäßen Kalkulation nicht nach Ausschluss

Kriterien	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Wertungsausschluss	<p>§ 2 Abs. 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlt bei Angebotsabgabe eine Tariftreueerklärung ist das Angebot, soweit auch nach erneuter Fristsetzung die Erklärung nicht nachgereicht wird, von der Wertung auszuschließen 	<p>§ 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hat Bieter Nachweise oder Erklärungen zum geforderten Zeitpunkt nicht vorgelegt, entscheidet Auftraggeber über Ausschluss auf der Grundlage der Bestimmungen der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen/Bauleistungen 	<p>§ 3 Abs. 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nichtvorlage der Zweitausfertigung trotz Aufforderung <p>§ 8 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nichtvorlage der Mindestlohn-/Tariftreueerklärung trotz Fristsetzung 	<p>§ 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - ggfls. Ausschluss bei Nichtvorlage aktueller Nachweise über die Entrichtung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Erklärung zur Tariftreue und Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, sonstiger Nachweise und Erklärungen (Abs. 1) - gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 2)
Nachweise	<p>§ 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Übernahme der Verpflichtung zum Mindestlohn und zur Tariftreue kann nach öffentlich bekannt gegebenen Mustern verlangt werden (Abs.1) - Nachweis der Einhaltung der Verpflichtungen auf Verlangen, Pflicht Einsicht zu gewähren, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 2) 	<p>§ 15 Abs. 1 und Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachweise oder Eigenerklärungen über vollständige Entrichtung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen - Erklärung nach den §§ 10 (Tariftreue) und 12 Abs. 2 (ILO-Kernarbeitsnormen) - sonstige Nachweise oder Erklärungen - gilt auch für Nachunternehmer <p>§ 17 Abs. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entgeltabrechnungen 	<p>§ 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterlagen über Entrichtung von Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie zur gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien nicht älter als ein Jahr - u.a durch Vorlage einer gültigen Bescheinigung des Vereins für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e.V. - gilt auch für Nachunternehmen und Verleiher von Arbeitskräften <p>§ 18 Abs. 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bescheinigungen der jeweils zuständigen Stellen bzw. Darlegung, wie Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf gefördert und das geltende Gleichbehandlungsrecht beachtet wird 	<p>§ 9 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachweis, dass bestimmte Umweltmanagementmaßnahmen bei der Ausführung des Auftrags ergriffen werden <p>§ 11 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachweis über Einhaltung ILO-Kernarbeitsnormen <p>§ 15 Abs. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktuelle Nachweise über die Entrichtung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Erklärung zur Tariftreue
Kontrolle	<p>§ 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht zu stichprobenartigen Kontrollen - Einsichtsrecht zu Kontrollzwecken, gilt auch für Nachunternehmer - Ermächtigung des Ministeriums ein Kontrollsystem einzurichten 	<p>§ 17</p> <ul style="list-style-type: none"> - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers (Abs. 1) - gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 2) 	<p>§ 11</p> <ul style="list-style-type: none"> - jederzeit auf Verlangen des Auftraggebers, Einsichtsrecht - gilt auch für Nachunternehmer und Verleiher von Arbeitskräften - bei Vertragslaufzeit länger als 3 Jahre: Pflicht zur Abgabe einer Eigenerklärung des Auftragnehmers, Nachunternehmers und Verleihers nach Ablauf von 3 Jahren über Gewährung der Mindestentgelte und Mindestarbeitsbedingungen für gesamte Vertragslaufzeit 	<p>§ 17</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einsicht auf Verlangen des Auftraggebers (Abs. 1) - gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 2)

Kriterien	Saarland	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Sanktionen	<p>§ 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis zu 5 % Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 10 % des Auftragswerts, gilt auch für Nachunternehmer, bei Unverhältnismäßigkeit Herabsetzung möglich (Abs. 1) - Recht zur fristlosen Kündigung bei schuldhaftem Nichterfüllen, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 2) - ggfls. Ausschluss bis zu 5 Jahre (Abs. 3) - Einrichtung eines Registers über Unternehmen, die von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen worden sind (Abs. 4) 	<p>§ 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertragsstrafe von bis zu 5 v.H. des Auftragswertes je schuldhafter Verstoß, Geltung auch bei Verstoß durch Nachunternehmer (Abs. 1) - Recht zur fristlosen Kündigung bei schuldhafter Verletzung von Vertragspflichten, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 2) - ggfls. Ausschluss bis drei Jahre (Abs. 3) 	<p>§ 12</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, in der Summe max. 5 v.H. des Auftragswerts, gilt auch für Nachunternehmer und Verleiher (Abs. 1) - Recht zur fristlosen Kündigung des Bau- oder Dienstleistungsvertrages oder zur Auflösung des Dienstleistungsverhältnisses bei schuldhaftem Nichterfüllen der Verpflichtungen des Auftragnehmers, Nachunternehmers oder Verleihers <p>§ 13 Abs. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei nachweislichem Pflichtenverstoß des Auftragnehmers, Nachunternehmers oder Verleihers ggfls. Auftragsperre bis zu drei Jahren - Eintragung in das Vergabe- und Korruptionsregister 	<p>§ 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis zu 5 v.H. Vertragsstrafe Auftragswert je schuldhafter Verstoß, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 1) - Recht zur fristlosen Kündigung bei schuldhafter Nichterfüllung oder Verstößen (Abs. 2) - Ausschlussmöglichkeit von weiteren Vergaben bis zu 3 Jahren, gilt auch für Nachunternehmer (Abs. 3) <p>§ 7 Abs. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausschluss bei Verstoß gegen arbeitnehmerschützende Vorschrift, Vorschrift des Umweltrechts, Rechtsvorschrift über unrechtmäßige Absprachen bei öffentlichen Aufträgen und Ahndung durch rechtskräftiges Urteil oder rechtskräftigen Beschluss
Besonderheiten (Inkrafttreten/Außerkräfttreten/Kontrolle des Gesetzes)		<p>§ 21</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 Jahre nach Inkrafttreten durch Ministerium zu evaluieren, Bericht spätestens im zweiten Quartal 2015 	<p>Art. 3 Abs. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spätestens 3 Jahre nach Inkrafttreten Vorlage einer Evaluierung der Wirkungen insbesondere hinsichtlich Effizienz und Zielerreichung durch die Landesregierung 	<p>§ 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluierung 5 Jahre nach Inkrafttreten

III. Übersicht tariftreuerechtlicher Regelungen in den skandinavischen Ländern und den Niederlanden

In den skandinavischen Ländern (Norwegen, Schweden, Dänemark) und den Niederlanden existiert der Begriff „Tariftreue“ nicht. Allerdings gibt es in einigen dieser Länder nationale Vorgaben, wonach bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Tarifverträge zu beachten sind.

Auf internationaler Ebene ist das Übereinkommen Nr. 94 der International Labour Organization (ILO) über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen vom 8. Juni 1949 (im Folgenden: ILO-Übereinkommen) zu beachten. Dieses wurde von der Bundesrepublik Deutschland nicht ratifiziert, jedoch von Norwegen, Dänemark und den Niederlanden⁴. Es stellt gewissermaßen die Tarifkonvention der Internationalen Arbeitsorganisation dar⁵.

Artikel 2 des ILO-Übereinkommens lautet auszugsweise:

1. *Die Verträge, auf welche dieses Übereinkommen Anwendung findet, müssen Klauseln enthalten, die den beteiligten Arbeitnehmern Löhne (einschließlich Zulagen), eine Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen gewährleisten, die nicht weniger günstig sind als die Bedingungen, die im gleichen Gebiet für gleichartige Arbeit in dem betreffenden Beruf oder in der betreffenden Industrie gelten auf Grund*
 - a) *eines Gesamtarbeitsvertrages oder der Ergebnisse eines anderen anerkannten Verhandlungsverfahrens von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen ein wesentlicher Teil der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des betreffenden Berufes oder der betreffenden Industrie angehört, oder*
 - b) *eines Schiedsspruches oder*
 - c) *der innerstaatlichen Gesetzgebung.*
2. *Sind die im vorigen Absatz bezeichneten Arbeitsbedingungen in dem Gebiet, in dem die Arbeit ausgeführt wird, nicht in einer der vorstehend angegebenen Arten geregelt, so müssen die in die Verträge aufzunehmenden Klauseln den beteiligten Arbeitnehmern Löhne (einschließlich Zulagen), eine Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen gewährleisten, die nicht weniger günstig sind als*
 - a) *die Bedingungen, die auf Grund eines Gesamtarbeitsvertrages, der Ergebnisse eines anderen anerkannten Verhandlungsverfahrens, eines Schiedsspruches oder der innerstaatlichen*

⁴ Eine Übersicht der Länder, die das ILO-Übereinkommen ratifiziert haben ist abrufbar unter: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_INSTRUMENT_ID:312226/-/1

Gesetzgebung im nächstgelegenen Gebiet mit ähnlichen Verhältnissen für gleichartige Arbeit in dem betreffenden Beruf oder in der betreffenden Industrie gelten oder

- b) *die allgemein üblichen Bedingungen, die von den Arbeitgebern anerkannt werden, welche dem gleichen Beruf oder der gleichen Industrie wie die Vertragspartei angehören und sich in ähnlichen Verhältnissen befinden.*

Eine Definition dazu, was unter dem „wesentlichen Teil der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer“ zu verstehen ist, enthält das ILO-Übereinkommen nicht. Jedenfalls ist keine Allgemeinverbindlichkeit erforderlich⁶.

Das ILO-Übereinkommen enthält des Weiteren Vorgaben zur Gewährleistung angemessener Bedingungen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der Sicherheit und der Wohlfahrt (Artikel 3), zur Information der Beteiligten (Artikel 4) und zur Bestrafung bei Nichteinhaltung (Artikel 5).

Angelehnt an die Darstellung der tariftreuerechtlichen Regelungen in den Bundesländern stellt die nachfolgende Übersicht den Regelungsumfang und Anwendungsbereich der Normen, die tariftreuerechtlichen Vorgaben (soweit vorhanden), die bestehenden Informationspflichten, die Kontroll- und Sanktionsbefugnisse sowie die Anforderungen hinsichtlich sozialer, umweltbezogener und innovativer Aspekte dar. Zur besseren Verständlichkeit wird zudem ein kurzer Überblick über das Tarifvertragssystem und die Mindestlohngesetzgebung gegeben.

Kriterien	Dänemark	Norwegen	Schweden	Niederlande
ILO-Übereinkommen Nr. 94 über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen aus dem Jahr 1949	Unterzeichnet am 15. August 1955	Unterzeichnet am 12. Februar 1996	Nicht unterzeichnet	Unterzeichnet am 20. Mai 1952
Umsetzung des Übereinkommen in das nationale Recht (soweit unterzeichnet)/ Rechtsgrundlage	Rundschreiben über die Umsetzung der ILO-Konvention Nr. 94 über Arbeitsklauseln bei öffentlichen Aufträgen (<i>Arbejdsministeriets cirkulæreskrivelse nr. 114 af 18. maj 1966</i>) ⁷	Nationale Verwaltungsvorschrift über Lohn- und Arbeitsbedingungen bei öffentlichen Aufträgen (<i>Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter</i>) vom 01.03.2008 in der Fassung vom 10. Juni 2014 ⁸	Nationales Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (<i>Lag (2007:1091) om offentlig upphandling</i>) vom 01. Januar 2008 in der Fassung vom 01. Juli 2014 ⁹	- ehemals nationale Verordnung über die öffentliche Auftragsvergabe vom 16. Juli 2005 (<i>Besluit aanbestedingsregels voor overheidsopdrachten, BAO</i>) ¹⁰ - seit 01.04.2013: nationales Ausschreibungsgesetz (<i>Aanbestedingswet</i>) ¹¹
Regelungsumfang	Nr. 2 - der Vertrag muss zum Inhalt haben: die Ausführung öffentlicher Bau-, Umbau-, Ausbesserungs- oder Abbrucharbeiten, die Herstellung, Vereinigung, Behandlung oder Beförderung von Arbeitsstoffen, Zubehör oder Ausrüstungsgegenständen oder die Leistung oder Bereitstellung von Diensten (siehe Art. 1 Nr. 1 c) ILO-Übereinkommen) Nr. 3 - die Bestimmungen des ILO-Übereinkommens sind auf Verträge bezüglich der Beschaffung von physischen Produkten nicht anwendbar, die Teil der gewöhnlichen eigenen Produktion oder des Lagers der Auftragnehmer sind, es sei denn, dass das Produkt nur zu Gunsten des Staates erzeugt wird	§ 1 - Bau- und Dienstleistungen	Kap. 1, § 2 - öffentliche Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen sowie Baukonzessionen	Art. 1.4 - Bau- und Dienstleistungen

utorisierte englische Übersetzung in: *Schulten, Alsos, Burgess, Pedersen: Pay and other social clauses in European public procurement. An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Norway, Switzerland and the United Kingdom. Study on behalf of the European Federation of Public Service Unions (EPSU). Düsseldorf, Dezember 2012, S. 28, abrufbar unter: www.boeckler.de/pdf/wsi_schulten_pay_and_other_social_clauses.pdf (zuletzt abgerufen am 25.08.2015).*
ar in norwegischer Sprache unter <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-02-08-112> (zuletzt abgerufen am 25.08.2015).
ar in schwedischer Sprache unter <http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/sfs-2007-1091/> (zuletzt abgerufen am 24.08.2015).
ar in niederländischer Sprache unter: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/besluiten/2008/12/10/besluit-aanbestedingsregels-voor-overheidsopdrachten-bao-recent.html> (zuletzt abgerufen am 24.08.2015).
ar in niederländischer Sprache unter http://wetten.overheid.nl/BWBR0032203/Deel1/geldigheidsdatum_24-07-2015 (zuletzt abgerufen am 24.08.2015).

Kriterien	Dänemark	Norwegen	Schweden	Niederlande
Anwendungsbereich	<p>Nr. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verträge von öffentlichen Stellen auf zentraler Ebene (dänischer Staat, Ministerien sowie diesen untergeordnete Institutionen) - die zuständige Stelle bestimmt, inwieweit und unter welchen Bedingungen das Übereinkommen auf Verträge Anwendung findet, die von anderen als den Zentralbehörden abgeschlossen werden (siehe Art. 1 Nr. 2 ILO-Übereinkommen) - Mindestauftragswert nicht festgelegt: es liegt in der Verantwortung der zuständigen Regierungsstelle die Höhe nach Anhörung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zu bestimmen 	<p>§ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verträge des Staates, der Kommunen und öffentlicher Organe <p>§ 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mindestauftragswert 1 Million Kronen exklusive Mehrwertsteuer für staatliche Behörden, 1,55 Millionen Kronen exklusive Mehrwertsteuer für andere Auftraggeber 	Soweit ersichtlich nicht normiert	Soweit ersichtlich nicht normiert
Tariftreuerechtliche Vorgaben	<p>Nr. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Verträge, auf welche das Übereinkommen Anwendung findet, müssen Klauseln enthalten, die den beteiligten Arbeitnehmern Löhne (einschließlich Zulagen), eine Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen gewährleisten, die nicht weniger günstig sind als die Bedingungen, die im gleichen Gebiet für gleichartige Arbeit in dem betreffenden Beruf oder in der betreffenden Industrie gelten auf Grund eines Tarifvertrages, eines Schiedsspruches oder der innerstaatlichen Gesetzgebung (siehe Art. 2 ILO-Übereinkommen) 	<p>§ 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Lohn- und Arbeitskonditionen bei der öffentlichen Auftragsvergabe müssen mit den Lohn- und Arbeitsbedingungen mit den Vorgaben allgemeinverbindlicher Tarifverträge übereinstimmen - auf den Gebieten, die von diesen Vorgaben nicht erfasst sind, haben die Behörden sicherzustellen, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen mit den nationalen Tarifverträgen in der betreffenden Industrie übereinstimmen 	- keine zwingend einzuhaltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere keine Bezugnahme auf Tarifverträge	<p>Art. 2.80</p> <ul style="list-style-type: none"> - ein öffentlicher Auftraggeber kann an die Durchführung des Vertrages besondere Bedingungen knüpfen, sofern diese Bedingungen mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vereinbar sind und in der Bekanntmachung oder in den Ausschreibungsunterlagen angegeben sind. - keine zwingend einzuhaltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere keine Bezugnahme auf Tarifverträge
Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und der Wohlfahrt	Keine direkte Umsetzung der Vorgaben von Art. 3 des ILO-Übereinkommens, hinsichtlich der Bereiche Gesundheit und Sicherheit gilt für Arbeit und Beschäftigung im dänischen Hoheitsgebiet das dänische Arbeitsschutzgesetz (<i>Arbejdsmiljøloven</i>) ¹⁷	<p>§ 3-1 Abs. 1 Gesetz über die Arbeitsbedingungen (<i>Arbejdsmiljøloven</i>) vom 04.02.1977, Nr. 4 in der Fassung vom 01.01.2006</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Durchführung der Arbeiten in der Art und Weise erfolgt, dass die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlergehen der Arbeitnehmer auf allen Ebenen geschützt ist¹³ 	Arbeitsschutzgesetz von 1982 (<i>Langen om anställningsskydd 1982:80</i> , LAS)	<p>Art. 2.81 Nr. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - ein öffentlicher Auftraggeber verlangt von dem Bieter oder Bewerber, dass er bei der Ausarbeitung seines Angebots den Verpflichtungen gemäß den Bestimmungen über den Arbeitsschutz und die Arbeitsbedingungen an den Ort wo der Auftrag durchgeführt wird, Rechnung trägt.

¹⁷en, Alsos, Burgess, Pedersen, a.a.O., S. 29.

¹³Mo, in: Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Auflage 2011, Arbeitsrecht in Norwegen, Rz. 134.

Kriterien	Dänemark	Norwegen	Schweden	Niederlande
Soziale (insb. ILO-Kernarbeitsnormen), ökologische, innovative Erwägungen	Soweit ersichtlich nicht normiert	Soweit ersichtlich nicht normiert	Kap. 1, § 9a - öffentliche Auftraggeber sollen soziale und ökologische Belange im öffentlichen Auftragswesen berücksichtigen, wenn die Natur des Vertrages dies rechtfertigt Kap. 6, § 13 - Auftraggeber können spezifische soziale, ökologische oder weitere Bedingungen im Zusammenhang mit dem Vertrag festlegen. Diese Bedingungen sind in der Bekanntmachung oder in den Vergabeunterlagen anzugeben	Art. 2.80 - die Bedingungen, unter denen der Auftrag ausgeführt wird, können soziale und ökologische Erwägungen betreffen.
Information der Bewerber	Nr. 4 - die zuständige Regierungsstelle ist dafür verantwortlich, dass die Bewerber die Möglichkeit haben, Kenntnis von dem Inhalt der Klauseln zu nehmen - dies kann erfolgen durch das Einfügen von entsprechenden Informationen in das Ausschreibungsmaterial oder in die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen (siehe Art. 2 Nr. 4 ILO-Übereinkommen)	§ 6 - in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen hat der Auftraggeber offen zu legen, dass der Vertrag Anforderungen an die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Dokumentation und Vorgaben zu etwaigen Sanktionen bei Nichtbeachtung gemäß dieser Vorschrift enthält	Soweit ersichtlich nicht normiert	Soweit ersichtlich nicht normiert
Kontrolle	Nr. 4 - das ILO-Übereinkommen verlangt, dass die verantwortliche Regierungsstelle die Einhaltung der Vorschriften kontrolliert (siehe Art. 4 b) ILO-Übereinkommen) - die Vertragspartei sollte gebeten werden, die Angestellten, die im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe arbeiten, über die gemäß dem Übereinkommen einzuhaltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen zu informieren.	§ 6 - die Auftraggeber haben in den Verträgen zu verlangen, dass der Auftragnehmer und seine Subunternehmer auf Anfrage nachweisen, dass sie die Anforderungen an Lohn- und Arbeitsbedingungen (§ 5) erfüllen § 7 - der Auftraggeber prüft ob die Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden - das Maß der Kontrolle kann an den Bedarf in dieser Industrie, diesem geografischen Gebiet usw. angepasst werden	Soweit ersichtlich nicht normiert	Soweit ersichtlich nicht normiert

Kriterien	Dänemark	Norwegen	Schweden	Niederlande
Sanktionen	<ul style="list-style-type: none"> - soweit ersichtlich nicht ausdrücklich normiert - in der Praxis möglich, z.B. dahingehend, dass der öffentliche Auftraggeber Zahlungen an den Betreiber zurückhalten kann, wenn der Betreiber die festgelegten Bedingungen nicht erfüllt und dies seitens der Arbeitnehmer einen rechtsgültigen Anspruch auf zusätzliches Arbeitsentgelt zur Folge hat¹⁴ 	<p>§ 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Auftraggeber hat sich das Recht vorzubehalten entsprechende Sanktionen zu verhängen, wenn der Auftragnehmer oder seine Subunternehmer die Anforderungen des § 5 nicht erfüllen 	Soweit ersichtlich nicht normiert	Soweit ersichtlich nicht normiert
Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> - das dänische kollektive Arbeitsrecht kennt keine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen¹⁵ - das kollektive Arbeitsrecht ist nicht durch Gesetze geregelt, sondern beruht auf den in den Kollektivverträgen getroffenen Vereinbarungen der Parteien, den Arbeitnehmerverbänden bzw. Dachverbänden auf der einen Seite und dem einzelnen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband/Dachverband auf der anderen Seite¹⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> - allgemeinverbindliche Tarifverträge existieren ähnlich wie in Deutschland in einzelnen Branchen¹⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> - fast alle Wirtschaftssektoren des schwedischen Arbeitsmarktes werden durch Tarifverträge abgedeckt¹⁸ - keine Allgemeinverbindlichkeit¹⁹ - häufig stimmen in der Praxis die Beschäftigungsbedingungen in Unternehmen, in denen der Arbeitgeber nicht an einen Tarifvertrag gebunden ist, mit den Bestimmungen des für diesen Wirtschaftszweig führenden Tarifvertrages überein, obwohl dies gesetzlich nicht erforderlich ist²⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> - Tarifverträge (<i>collectieve arbeidsovereenkomst</i>, CAO) sind in vielen Branchen/Industrien üblich²¹ - ein CAO kann von dem Ministerium für Soziales und Arbeit auf eine gesamte Branche für allgemeinverbindlich erklärt werden (<i>algemeen verbindend verklaring</i>)²² - Im Bereich Verkehr existieren zwei allgemeinverbindliche Tarifverträge: der Tarifvertrag Öffentliche Verkehrsmittel und der Tarifvertrag Multimodaal, der Konditionen und Beschäftigungsbedingungen für die Betreiber von Bahndiensten und Nahverkehrsmitteln enthält²³, Klärungsbedarf besteht danach im Wesentlichen noch für sog. „betriebliche Regelungen“, die in der Regel mit dem Betriebsrat ausgehandelt werden. Hierzu zählt z.B. die Kleiderordnung oder Vereinbarungen zum kostenlosen Transport²⁴.

¹⁴ 7.2 (Arbeitsklausur) des Vertrages zwischen Arriva und der dänischen Verkehrsbehörde über die Personenverkehrsdienste in Mittel- und Westjütland, unterzeichnet im Februar 2003, in die deutsche übersetzt in: Weber, Frenzel, Soziale Aspekte und Schutz der Beschäftigten bei einem Wechsel des Bahnbetreibers: Die aktuelle Situation – Ein Bericht für ETF und CER, 31.10.2013, S. 101, abrufbar http://www.eva-akademie.de/europaeischer_dialog_und_forschung/projekte/2014_05_27_social_aspects/ (zuletzt abgerufen am 24.08.2015).

¹⁵ Jöckel/Würtz, in: Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Auflage 2011, Arbeitsrecht in Dänemark, Rz. 135.

¹⁶ Jöckel/Würtz, in: Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Auflage 2011, Arbeitsrecht in Dänemark, Rz. 135.

Kriterien	Dänemark	Norwegen	Schweden	Niederlande
Gesetzliche Mindestlohnvorgaben	<ul style="list-style-type: none"> - existieren nicht - die Höhe der Vergütung ist nur ausnahmsweise gesetzlich geregelt, etwa bei Beamten, Auszubildenden und Arbeitslosen in Beschäftigungsmaßnahmen²⁵ - das dänische Angestelltengesetz (<i>funktionærloven</i>)²⁶ statuiert das Recht einer freiwilligen Lohnvereinbarung basierend auf einem Tarifvertrag - nach gerichtlicher Praxis ist je nach den Arbeitsbedingungen und der erforderlichen Qualifikation ein Stundenlohn unter 8 bis 10 Euro nicht akzeptabel²⁷. 	<ul style="list-style-type: none"> - existieren nicht - Mindestlöhne werden u.a. in Tarifverträgen festgelegt²⁸ 	<ul style="list-style-type: none"> - die Höhe der Löhne ist in Schweden nicht gesetzlich geregelt - Löhne werden üblicherweise durch Tarifverträge festgelegt²⁹ 	Gesetz über Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld (<i>Wet Minimum Loon en Minimum Vakantiebijslag</i> , WML) in der Fassung vom 10.08.2015 <ul style="list-style-type: none"> - gesetzlicher Mindestjugendlohn (<i>wettelijke minimum jeugdloon</i>) als gewisser Prozentsatz des Mindestlohns je nach Alter - gesetzlicher Mindestlohn für Arbeitnehmer ab 23 Jahren (<i>wettelijk minimumloon</i>): seit 01. Juli 2015 1.507,80 Euro pro Monat, rechnerisch beträgt der Mindestlohn pro Stunde z.B. 8,70 Euro bei einer 40-Stunden-Woche, 9,16 Euro bei einer 38-Stunden-Woche und 9,67 Euro bei einer 36-Stundenwoche - der Mindestlohn wird jeweils zum 01. Januar und 01. Juli eines jeden Jahres angepasst.
Frauenförderung	Gesetz Nr. 32/1976 über gleichen Lohn für Männer und Frauen (<i>Ligelønsloven</i>) in Umsetzung der EU-Richtlinie Nr. 75/117: vertraglich nicht abdingbarer Grundsatz, dass Frauen und Männer den gleichen Lohn bzw. die gleichen Lohnbedingungen für die gleiche Arbeit oder für Arbeit mit gleichem Wert erhalten ³⁰	§ 21 Gleichbehandlungsgesetz (<i>Likestillingsloven</i>) vom 09.06.1978 in der Fassung vom 01.01.2014: Prinzip der Lohngleichheit, das besagt, dass Männer und Frauen in demselben Betrieb für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn erhalten müssen ³¹	Gesetz zur geschlechtsspezifischen Gleichbehandlung (<i>jämställdhetslagen</i> 1991:433) ³²	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichbehandlungsgesetz (<i>Algemene wet gelijke behandeling</i>, AWGB) - Gesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt (<i>Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen</i>, WGB)

Wissenschaftlicher Dienst

²⁵ *Jene/Mo*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Norwegen*, Rz. 307.

²⁶ *Jf*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 1. Auflage 2003, *Arbeitsrecht in Schweden*, Rz. 2.

²⁷ *Jf*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Schweden*, Rz. 163.

²⁸ *Jf*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 1. Auflage 2003, *Arbeitsrecht in Schweden*, Rz. 174.

²⁹ *Indoorn/Rogmans*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in den Niederlanden*, Rz. 205.

³⁰ *Indoorn/Rogmans*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in den Niederlanden*, Rz. 209.

³¹ *Frenzel*, a.a.O., S. 147 f.

³² *Frenzel*, a.a.O., S. 151.

³³ *Wicke/Würtz*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Dänemark*, Rz. 28.

³⁴ Nr. 261/1948 über das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Angestellten mit späteren Änderungen.

³⁵ *Jen, Alsos, Burgess, Pedersen*, a.a.O., S. 25.

³⁶ *Jene/Mo*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Norwegen*, Rz. 53.

³⁷ *Jf*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Schweden*, Rz. 91.

³⁸ *Wicke/Würtz*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Dänemark*, Rz. 30.

³⁹ *Jene/Mo*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Norwegen*, Rz. 55.

⁴⁰ *Jf*, in: Henssler/Braun, *Arbeitsrecht in Europa*, 3. Auflage 2011, *Arbeitsrecht in Schweden*, Rz. 19, 20.