

# POLICY BRIEF

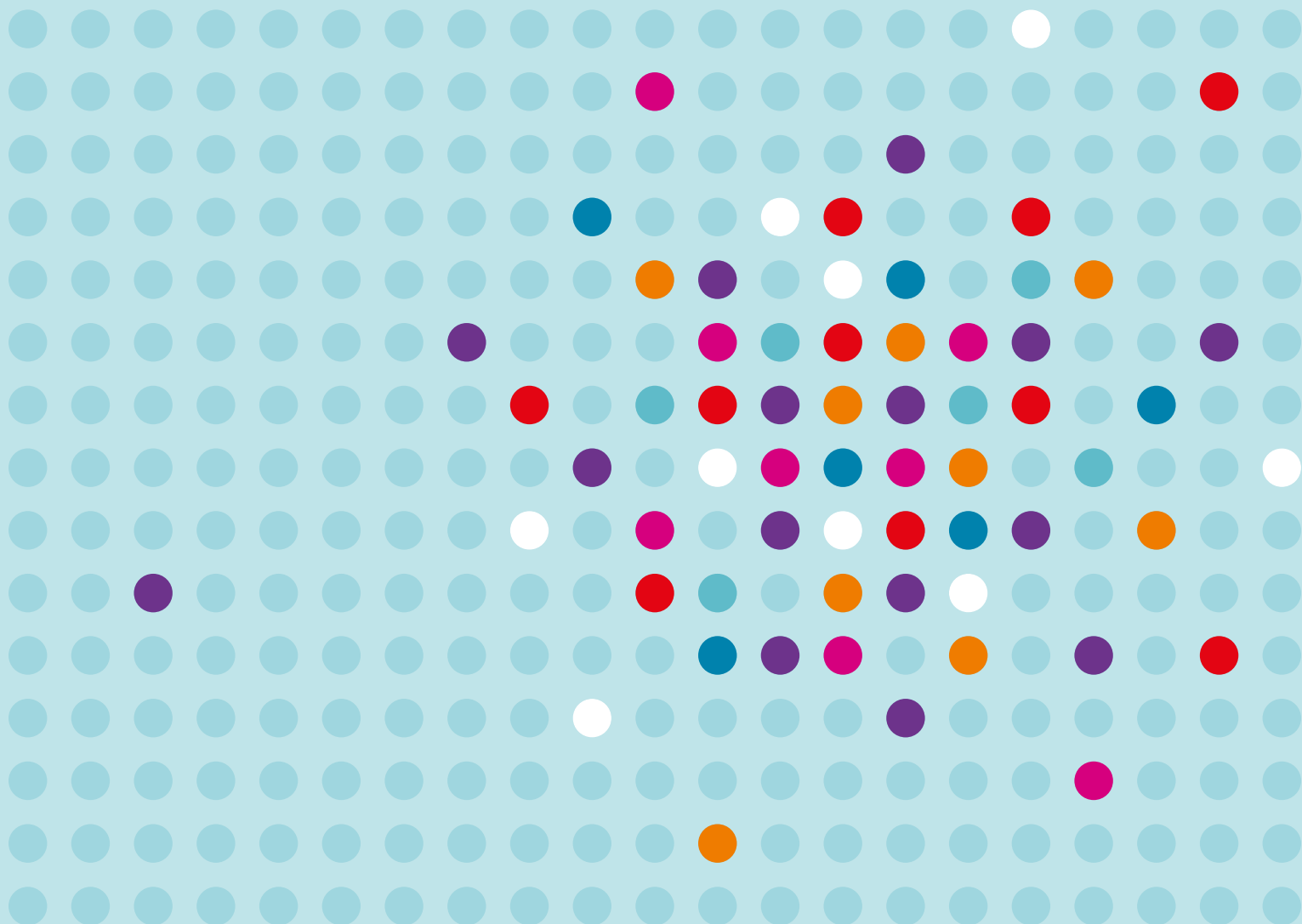
Nr. 63 · Policy Brief WSI · 11/2021

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

## DAS TARIFTREUE- UND FAIRER-LOHN-GESETZ IM SAARLAND

Stellungnahme anlässlich der Expert\*innenanhörung im Ausschuss für Wirtschaft,  
Arbeit, Energie und Verkehr des Landtags des Saarlandes am 10. November 2021

Thorsten Schulten



## Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf

der Regierung des Saarlandes - Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz – STFLG) - Drucksache 16/1777

## Zusammenfassende Empfehlung

Mit dem Gesetzentwurf für ein „**Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz**“ möchte die saarländische Landesregierung sicherstellen, dass zukünftig möglichst nur noch solche Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die bei der Auftragsdurchführung ihren Beschäftigten mindestens die **Löhne und Arbeitsbedingungen garantieren, die in einem im Saarland geltenden Branchentarifvertrag festgeschrieben sind**. Das Saarland folgt damit einem bundesweiten Trend, wonach immer mehr Bundesländer **umfassende Tariftreuevorgaben** in ihre Vergabegesetze aufnehmen. Eine grundlegend veränderte Rechtslage in Europa erlaubt dabei, die Beschränkungen früherer Vergabegesetze zu überwinden und für alle öffentlichen Aufträge die Einhaltung von tarifvertraglichen Standards zu verlangen. Damit kann die öffentliche Hand einen wichtigen Beitrag zur **Stabilisierung und Stärkung der Tarifbindung** in Deutschland leisten.

Vor diesem Hintergrund ist der Entwurf des „Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz“ sehr zu begrüßen. Der in dem Entwurf vorgeschlagene Ansatz, die Vorgabe tarifvertraglicher Standards bei der Durchführung öffentlicher Aufträge durch **konkrete Rechtsverordnungen** zu regeln, stellt dabei einen für alle Unternehmen und Vergabestellen besonders transparenten und anwendungssicheren Weg zur Umsetzung von Tariftreue dar. Da dieser Weg jedoch vor allem bei der Einführung des Gesetzes einen **nicht zu unterschätzenden administrativen Aufwand** mit sich bringt, muss für eine effiziente Umsetzung unbedingt gewährleistet werden, dass die hierfür zuständigen Stellen im Arbeitsministerium über **ausreichende personelle Ressourcen** verfügen. Wichtig ist auch, dass die Landesregierung eine zentrale Service- und Informationsstelle schafft, bei der sich Unternehmen und Vergabestellen über die jeweils anzuwendenden Rechtsverordnungen und damit verbundenen tarifvertraglichen Bestimmungen informieren können.

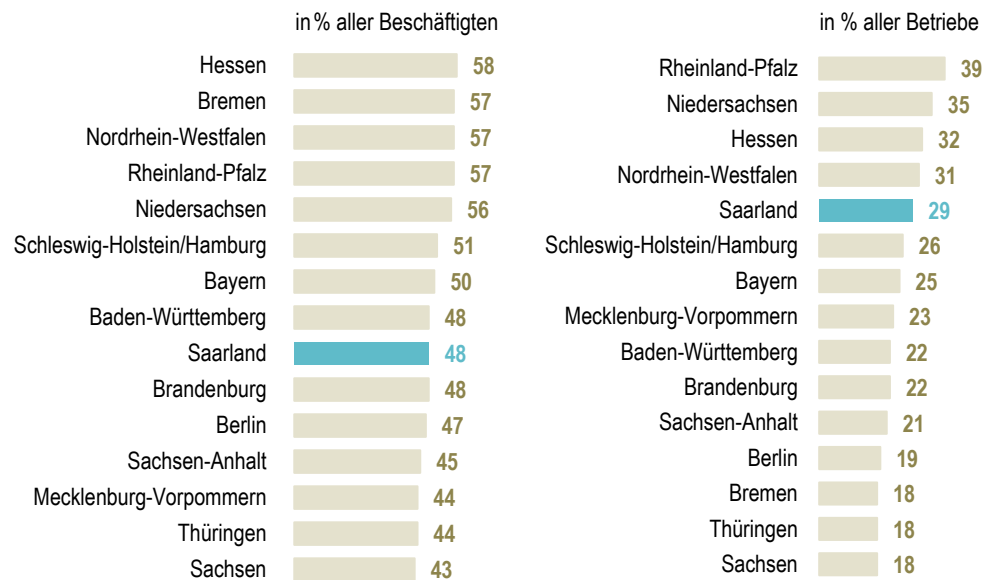
Um eine möglichst umfassende Umsetzung von Tariftreue zu gewährleisten, sollte der bislang für die Anwendung des Gesetzes vorgesehene und für ein kleines Bundesland wie das Saarland außerordentlich **hohe Schwellenwert von 25.000 Euro** pro öffentlichen Auftrag deutlich abgesenkt werden. Dies gilt insbesondere für die Dienst- und Lieferleistungen, deren Bagatellgrenze - wie in einigen anderen Bundesländern - nicht höher als 10.000 Euro liegen sollte, da ansonsten ein erheblicher Anteil öffentlicher Aufträge nicht erfasst wird.

Schließlich sollte für diejenigen Bereiche, für die keine Tariftreuevorgaben gelten, nicht nur der gesetzliche Mindestlohn, sondern ein **höherer vergabespezifischer Mindestlohn** gelten, wie dies in vielen anderen Bundesländern praktiziert wird. Um faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen und Anreize für lohnkostenbedingte Ausgliederungen der öffentlichen Hand zu vermeiden, sollte sich der vergabespezifische Mindestlohn an der untersten Lohngruppe des Tarifvertrages der Länder (TV-L) orientieren.

## Tarifbindung im Saarland

In den letzten beiden Jahrzehnten ist die Tarifbindung im Saarland – wie auch in Deutschland insgesamt – stetig zurückgegangen. Im Jahr 2019 arbeiteten noch knapp die Hälfte (48 Prozent) *aller saarländischen Beschäftigten* in einem Unternehmen mit Tarifvertrag. Zusammen mit Baden-Württemberg bildet das Saarland damit das Schusslicht unter allen westdeutschen Bundesländern. Lediglich die ostdeutschen Bundesländer weisen zumeist eine noch niedrigere Tarifbindung auf (*Abbildung 1*). Da kleinere Unternehmen deutlich seltener einen Tarifvertrag anwenden, ist die Tarifbindung *der Betriebe* mit nur 29 Prozent noch einmal deutlich niedriger. Dieser im bundesweiten Vergleich trotzdem relativ hohe Wert hängt vor allem mit der Betriebsgrößenstruktur im Saarland zusammen.<sup>1</sup>

Abbildung 1: Tarifbindung nach Bundesländern 2019



Quelle: Berechnungen des IAB auf Basis des IAB-Betriebspanels

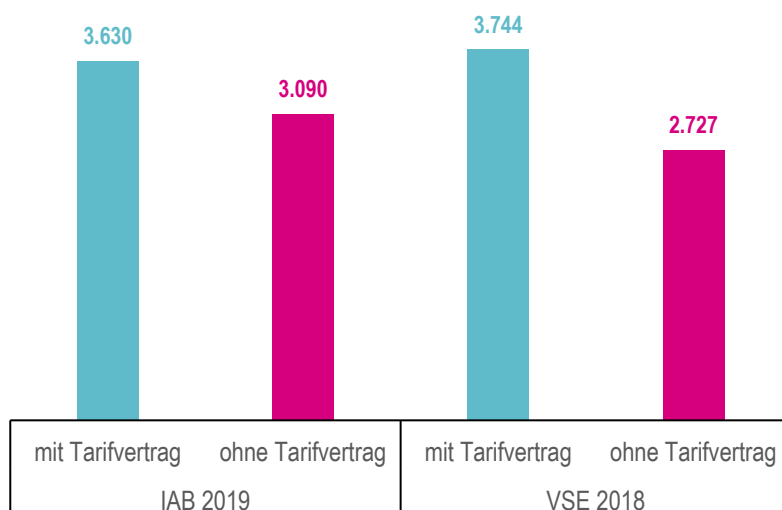
WSI

<sup>1</sup> Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes, IAB-Betriebspanel 2020. Beschäftigungstrends im Saarland von 2002 bis 2019, Saarbrücken 2020 [https://www.saarland.de/mwaev/DE/downloads/arbeit/iab/iab\\_betriebspanel\\_saarlandbericht.pdf](https://www.saarland.de/mwaev/DE/downloads/arbeit/iab/iab_betriebspanel_saarlandbericht.pdf)

Die Tarifbindung hat einen erheblichen Einfluss auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.<sup>2</sup> Je nach Datenquelle verdienen Vollzeitbeschäftigte im Saarland pro Monat in Betrieben mit Tarifvertrag im mittleren Einkommen zwischen 540 und 1.000 Euro mehr als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag (*Abbildung 2*). Das Tarif-Gap liegt demnach zwischen 15 und 27 Prozent. Auch wenn es sich hierbei um einen „unbereinigten“ Wert handelt, der noch um verschiedene Struktureffekte wie Betriebsgrößen und Branchenzugehörigkeit bereinigt werden muss, so bleibt am Ende doch ein signifikanter Verdienstunterschied, der allein auf die Existenz eines Tarifvertrages zurückgeführt werden kann. Hinzu kommt, dass verschiedene Sonderzahlungen, wie z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld deutlich häufiger in tarifgebundenen Unternehmen gezahlt werden, so dass, bezogen auf das Jahreseinkommen, das Tarif-Gap noch einmal größer ausfällt.

**Abbildung 2: Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen im Saarland**

Mittleres Bruttomonatsentgelt von Vollzeitbeschäftigten in Euro



Quellen:

IAB 2019 = Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) Welle 2019; zit. n. Malte Lübker, Thorsten Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, 3. Aktualisierte Auflage, Düsseldorf 2021

VSE 2018 = Verdienststrukturerhebung 2018; zit. n. Statistisches Amt des Saarlandes, Verdienststrukturerhebung im Saarland 2018, Statistische Berichte N I 5 - 4j/2018, November 2020.

**WSI**

<sup>2</sup> Malte Lübker, Thorsten Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 89, 3. Aktualisierte Auflage, Düsseldorf 2021, [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007984/p\\_ta\\_elemente\\_89\\_3\\_2021.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007984/p_ta_elemente_89_3_2021.pdf);

## Neue Rechtslage in Europa erlaubt umfassende Tariftreueregelungen im Vergaberecht

Bei dem Ausschreibungswettbewerb um öffentliche Aufträge spielen – insbesondere bei arbeitsintensiven Dienstleistungen – die Arbeitskosten eine wichtige Rolle. Da Unternehmen mit Tarifvertrag zumeist höhere Löhne zahlen, haben sie hierbei oft einen erheblichen Wettbewerbsnachteil. Tariftreuevorgaben haben demnach zuallererst die Funktion, diesen Wettbewerbsnachteil auszugleichen. Ohne einen solchen Ausgleich besteht die Gefahr, dass durch öffentliche Ausschreibungsverfahren indirekt sogar Anreize zur Tariffucht geschaffen werden.

Bis vor einigen Jahren waren die Möglichkeiten von verbindlichen Tariftreuevorgaben im Vergabegesetz jedoch vor allem aus europarechtlichen Gründen eher begrenzt. Nach dem Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (C-346/06) aus dem Jahr 2008 wurden alle Tariftreueregelungen, die sich nicht auf sowieso schon allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beziehen, als Verstoß gegen die europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit gewertet. Lediglich für den öffentlichen Personennahverkehr gab es aufgrund seiner europarechtlichen Sonderstellung eine Ausnahmeregelung, die sich in den meisten Landesvergabegesetzen in entsprechenden Tariftreuevorgaben niederschlug. So sind auch im Saarland die nach dem aktuell gültigen Saarländisches Tariftreuegesetz (STTG) aus dem Jahr 2013 bestehenden Tariftreueregelungen mit Ausnahme des öffentlichen Personennahverkehrs auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beschränkt.<sup>3</sup>

Im Laufe der 2010er Jahre hat sich die Rechtslage in der Europäischen Union jedoch grundlegend verändert, so dass heute wieder umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht möglich sind.<sup>4</sup> Hierfür spricht zum einen eine deutlich modifizierte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wie sie vor allem in den Urteilen „Regio Post“ (C-115/14) und „Sähköalojen ammattiliitto“ (C-396/13) zum Ausdruck kommt.<sup>5</sup> In diesen Urteilen wurden die Möglichkeiten für Lohnvorgaben im Vergaberecht wieder deutlich erweitert.

Hinzu kommen die neuen europäischen Vergaberichtlinien, die 2014 verabschiedet wurden und in denen soziale Vergabekriterien eine deutliche Aufwertung erfahren haben. Erst im Oktober 2020 hat die Europäische Kommission mit ihrem Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene

---

<sup>3</sup> Gesetz Nr. 1798 über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreuegesetz – STTG) vom 06.02.2013, in: Amtsblatt des Saarlandes vom 21.03.2013, S. 84-87.

<sup>4</sup> Vgl. im Folgenden: Rüdiger Krause, Weiterentwicklung des Tariftreurechts, Berlin 2019 sowie Daniel Klocke, Mindestlohn und Tariftreue im Landesvergaberecht der Freien Hansestadt Bremen, Rechtsgutachten im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen Juli 2021. Eine hiervon abweichende Position nimmt das Gutachten von Felix Hartmann im Auftrag der AGV Bau Saar ein, das Tariftreuegesetze generell für europarechts- und verfassungswidrig hält. Hier wird jedoch eine extreme Minderheitenmeinung vertreten. Vgl. AGV Bau Saar, Saarländisches Fairer-Lohn-Gesetz verfassungs- und europarechtswidrig, Pressemitteilung vom 19.07.2021.

<sup>5</sup> Ghazaleh Nassibi, Florian Rödl, Thorsten Schulten, Perspektiven vergabespezifischer Mindestlöhne nach dem RegioPost-Urteil des EuGH, in: Arbeit und Recht Vol. 64 (2016), No. 12, S. 493-496

Mindestlöhne in der Europäischen Union die europarechtliche Legitimität von Tariftreuevorgaben noch einmal bestätigt:

„Im Einklang mit den Richtlinien 2014/24/EU, 2014/25/EU und 2014/23/EU **ergreifen** die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer **bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen** die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region **tarifvertraglich festgelegten Löhne** bzw. gegebenenfalls die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten.“<sup>6</sup>

Schließlich hat auch die neue europäische Entsenderichtlinie aus dem Jahr 2018 die Möglichkeiten für Tariftreuevorgaben grundlegend erweitert und damit das Ruffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes endgültig hinfällig werden lassen. Mit der europäischen Entsenderichtlinie wird nunmehr explizit erlaubt, neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch solche Tarifverträge auf Entsendebesetzte auszudehnen, die zwar nicht allgemeinverbindlich, jedoch „allgemein wirksam“ sind. Dabei kann gerade durch die Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen eine solche allgemeine Wirksamkeit bestimmter Tarifverträge hergestellt werden.<sup>7</sup>

## **Aktuelle Initiativen der Bundesländer für umfassende Tariftreuregelungen**

Die neuen europarechtlichen Möglichkeiten haben mittlerweile in vielen Bundesländern die Diskussion um umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht wieder auf die politische Tagesordnung gesetzt. **Thüringen** war hierbei das erste Bundesland in Deutschland, das mit der Revision seines Landesvergabegesetzes im Jahr 2019 eine umfassende Tariftreue-Regelung eingeführt hat.<sup>8</sup> Demnach vergeben:

„Staatliche Auftraggeber ... Aufträge an Unternehmen nur dann, wenn diese sich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung mindestens das in Thüringen für die jeweilige Branche in einem **einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag** vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen des Tarifentgelts nachzuvollziehen“ (ThürVgG §10, Abs.4).<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM (2020) 682 final. Brüssel,

<sup>7</sup> Florian Rödl, Rückkehr zur Tariftreue, Gutachten zur Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Tariftreue-Regelung mit dem Unionsrecht nach Verabschiedung der Änderung der Entsenderichtlinie, Gutachten im Auftrag der SPD-Landtagsfraktion Mecklenburg-Vorpommern, Berlin 2020

<sup>8</sup> Julia Langhammer, Das Thüringer Vergabegesetz im Jahr 2020 – Potentiale und weitere Aufgaben, in: Liv Dizinger, Kai Eicker-Wolf, Julia Langhammer, Michael Rudolph (Hrsg.), Strukturwandel in Thüringen gestalten, Marburg 2020, S. 171-184

<sup>9</sup> Thüringer Gesetz über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Thüringer Vergabegesetz - ThürVgG -) in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2020, <https://landesrecht.thueringen.de/bsth/document/jlr-VergabeGTH2019rahmen>

Nach Thüringen hat auch das Bundesland **Berlin** sein Landesvergabege-  
setz erneuert und um eine umfassende Tariftreueklausel erweitert. Dem-  
nach werden

„öffentliche Aufträge ... an Auftragnehmer nur vergeben, wenn diese  
sich bei der Angebotsabgabe verpflichten, [...] ihren Arbeitnehmerin-  
nen und Arbeitnehmern bei der Ausführung des Auftrags unabhängig  
vom Sitz des Betriebes und vom Ort der Erbringung der Arbeitslei-  
stung mindestens die Entlohnung (einschließlich der Überstundensät-  
ze) nach den Regelungen **des Tarifvertrags zu gewähren, der im  
Land Berlin auf das entsprechende Gewerbe anwendbar ist**“  
(BerlAVG §9, Abs.2).<sup>10</sup>

Darüber hinaus haben zahlreiche weitere Bundesländer entsprechende  
Gesetzesinitiativen angekündigt. In **Bremen** ist die dortige Landesregie-  
rung gerade dabei, einen Entwurf für die Revision des Landesvergabege-  
setzes zu erarbeiten, mit der umfassende Tariftreuevorgaben, die heute  
schon für Baudienstleistungen gelten, auch für Dienstleistungs- und Liefer-  
verträge eingeführt werden sollen. Damit würde eine Vereinbarung aus  
dem Koalitionsvertrag umgesetzt.<sup>11</sup> Auch in **Hamburg**<sup>12</sup> und – gerade ak-  
tuell beschlossen – in **Sachsen-Anhalt**<sup>13</sup> sowie in **Mecklenburg-  
Vorpommern**<sup>14</sup> sehen die aktuellen Koalitionsverträge die Einführung um-  
fassender Tariftreuregelungen vor.

## Tariftreuevorgaben per Rechtsverordnungen – der saarländische Weg

Mit dem Entwurf für ein „Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-  
Gesetz“ reiht sich das Saarland in die immer größer werdende Gruppe von  
Bundesländern ein, die ihre Landesvergabegesetze reformieren, um umfas-  
sende Tariftreuregelungen einzuführen. Bei der Umsetzung geht das  
Saarland dabei jedoch einen eigenen neuen Weg.

Demnach sollen zukünftig

„öffentliche Aufträge von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ... nur an  
Unternehmen vergeben oder erteilt (werden), die sich bei Angebots-  
abgabe in Textform verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausfüh-  
rung dieser Leistung mindestens die Arbeitsbedingungen zu gewäh-

---

<sup>10</sup> Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (BerlAVG) vom 22. April 2020, <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-VergabeGBE2020pP9>

<sup>11</sup> SPD Landesorganisation Bremen, Bündnis 90/Die Grünen Landesverband Bremen, Die Linke Landesverband Bremen, Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 20. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft 2019-2023, [https://spd-land-bremen.de/Binaries/Binary\\_6302/Koalitionsvereinbarung-RGR-2019-2023-mitU-final.pdf](https://spd-land-bremen.de/Binaries/Binary_6302/Koalitionsvereinbarung-RGR-2019-2023-mitU-final.pdf)

<sup>12</sup> „Zuversichtlich, solidarisch, nachhaltig - Hamburgs Zukunft kraftvoll gestalten“, Koalitionsvertrag über die Zusammenarbeit in der 22. Legislaturperiode der Hamburgischen Bürgerschaft zwischen der SPD, Landesorganisation Hamburg und Bündnis 90/Die Grünen, Landesverband Hamburg, S. 115, <https://www.hamburg.de/senatsthemen/koalitionsvertrag/>

<sup>13</sup> CDU, FDP, SPD, Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht, Koalitionsvertrag 2021 – 2026, [https://www.cdulsa.de/sites/www.cdulsa.de/files/publikationen/finaler\\_koalitionsvertrag.pdf](https://www.cdulsa.de/sites/www.cdulsa.de/files/publikationen/finaler_koalitionsvertrag.pdf)

<sup>14</sup> SPD Landesverband Mecklenburg Vorpommern; Die Linke Landesverband Mecklenburg Vorpommern, Koalitionsvereinbarung 2021-2026, Beschlussfassung vom 08.11.2021, S. 18. <https://spd-mvp.de/meldungen/koalitionsvertrag>

ren, die den **Vorgaben der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung** ... entsprechen und Änderungen während der Ausführungszeit nachzuvollziehen. Dabei ist die jeweils einschlägige Rechtsverordnung Bestandteil der vom Auftraggeber festgelegten Ausführungsbedingungen.

Für die Vergabe von Aufträgen ... wird das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium ermächtigt, die Arbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung festzulegen. **Diese Rechtsverordnungen spiegeln die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen der jeweils geltenden Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften.** Zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelt, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Die Festlegung davon abweichender Arbeitsbedingungen ist ausgeschlossen“ (STFLG §3, Abs. 1 und 2).

Anders als in Thüringen oder Berlin sollen bei der öffentlichen Auftragsvergabe tarifvertragliche Regelungen nicht unmittelbar gelten, sondern werden lediglich dadurch wirksam, dass tarifvertragliche Bestimmungen in einer Rechtsverordnung übernommen werden. Aus Sicht der Vergabestellen wie auch der Unternehmen hat dieser Weg den großen Vorteil, dass es weder Unklarheiten über den maßgeblichen Tarifvertrag noch über die Interpretation der anzuwendenden Tarifbestimmungen gibt.<sup>15</sup> Stattdessen werden mit Rechtsverordnungen transparente Vorgaben gemacht, welche die Umsetzung deutlich erleichtern.

Um ein möglichst breites Spektrum öffentlicher Aufträge abzudecken, wird eine erhebliche Anzahl von Branchentarifverträgen zu berücksichtigen sein, deren Kernbestandteile dann in Rechtsverordnungen umgesetzt werden müssen. Dies bedeutet vor allem bei der Einführung des Gesetzes einen nicht zu unterschätzenden administrativen Aufwand. Hinzu kommt, dass alle Rechtsverordnungen mindestens alle zwei Jahre überprüft und aktualisiert werden sollen. Deshalb muss die Landesregierung dafür Sorge tragen, dass in dem für Arbeit zuständigen Ministerium ausreichend personelle Ressourcen für diese Aufgabe zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus hängt die Akzeptanz des Gesetzes nicht unerheblich davon ab, ob die Landesregierung in der Lage ist, eine zentrale Service- und Informationsstelle zu schaffen, bei der sich Unternehmen und Vergabestellen unbürokratisch über die jeweils anzuwendenden Rechtsverordnungen und damit verbundenen tarifvertraglichen Bestimmungen informieren können.

Die Wirksamkeit der Tariffreuevorgaben ist schließlich auch vom Geltungsbereich des Gesetzes anhängig. Hier sieht der Gesetzentwurf mit 25.000 Euro pro Auftrag einen außerordentlich hohen Schwellenwert vor, mit dem eine unnötig große Einschränkung vorgenommen wird. Insbeson-

---

<sup>15</sup> Zu den Umsetzungsschwierigkeiten in Thüringen vgl. Thorsten Schulten, Tariffreue und Vergabe-Mindestlohn in Thüringen, WSI Policy Brief Nr. 58, Düsseldorf 2021, [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008104/p\\_wsi\\_pb\\_58\\_2021.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008104/p_wsi_pb_58_2021.pdf)



dere bei den Liefer- und Dienstleistungsaufträgen dürfte so ein erheblicher Anteil außerhalb der Reichweite von Tariftreuevorgaben liegen. Deshalb sollte der Schwellenwert auf maximal 10.000 Euro begrenzt werden.

## Vergabespezifische Mindestlöhne

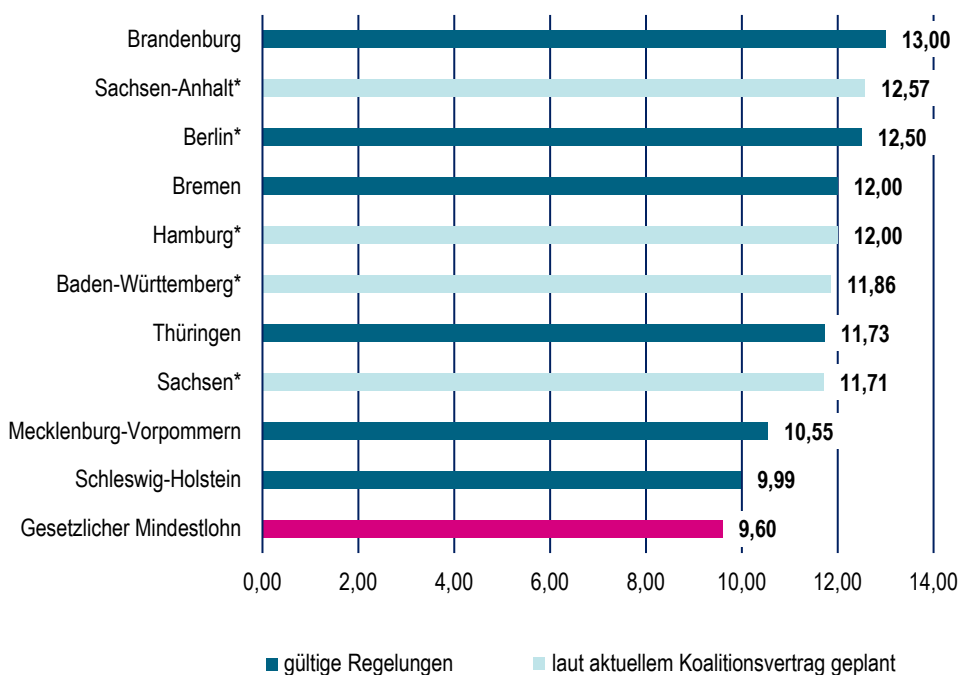
Für alle öffentlichen Aufträge, die nicht durch Tariftreuevorgaben erfasst werden, soll als Auffanglinie lediglich der gesetzliche Mindestlohn gelten. Anders als viele anderen Bundesländer will das Saarland damit zukünftig auf die Festlegung eines eigenen vergabespezifischen Mindestlohns verzichten.

Aktuell verfügen sechs Bundesländer (Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Thüringen) über einen eigenen Vergabemindestlohn oberhalb des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (*Abbildung 3*). Die Werte der Vergabemindestlöhne schwanken dabei zwischen 9,99 Euro in Schleswig-Holstein und 13,00 Euro in Brandenburg. In Hamburg existiert ebenfalls ein Mindestlohn von 12,00 Euro, der jedoch bislang nur für Tarifbeschäftigte in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen mit öffentlicher Mehrheitsbeteiligung gilt. Laut aktuellem Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen soll jedoch in der laufenden Legislaturperiode ein vergabespezifischer Mindestlohn von 12,00 Euro eingeführt werden.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> „Zuversichtlich, solidarisch, nachhaltig - Hamburgs Zukunft kraftvoll gestalten“, Koalitionsvertrag über die Zusammenarbeit in der 22. Legislaturperiode der Hamburgischen Bürgerschaft zwischen der SPD, Landesorganisation Hamburg und Bündnis 90/Die Grünen, Landesverband Hamburg, S. 115, <https://www.hamburg.de/senatsthemen/koalitionsvertrag/>

**Abbildung 3: Vergabespezifische Mindestlöhne in Deutschland**  
in Euro, pro Stunde



\*Anmerkungen:

Baden-Württemberg: geplant laut Koalitionsvertrag: Der vergabespezifische Mindestlohn soll jeweils der untersten Entgeltgruppe des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes entsprechen (ohne Sonderzahlung). Aktuell würde dies einem Wert von 11,86 Euro entsprechen.

Berlin: Die neue rotgrünrote Landesregierung hat sich bereits verständigt, den Mindestlohn auf 13 Euro zu erhöhen.

Hamburg: Gilt bislang nur für Tarifbeschäftigte in Unternehmen mit öffentlicher Mehrheitsbeteiligung- Laut aktuellem Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen soll ein vergabespezifischer Mindestlohn von 12,00 Euro eingeführt werden.

Sachsen: geplant laut Koalitionsvertrag: Vergabespezifische Mindestlohn soll jeweils der untersten Entgeltgruppe des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes entsprechen (ohne Sonderzahlung). Aktuell würde dies einem Wert von 11,71 Euro entsprechen.

Sachsen-Anhalt: geplant laut Koalitionsvertrag: Vergabespezifische Mindestlohn soll jeweils der untersten Entgeltgruppe des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes entsprechen (inklusive Sonderzahlung). Aktuell würde dies einem Wert von 12,57 Euro entsprechen.

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 01.11.2021)

**WSI**

Auch in Sachsen sieht der aktuelle Koalitionsvertrag die Einführung eines Vergabemindestlohns vor, der sich an der untersten Entgeltgruppe E1 (Stufe 2) des Tarifvertrages der Länder orientieren soll.<sup>17</sup> Aktuell würde dies einem Wert von 11,71 Euro entsprechen. Gleiches gilt für Baden-Württemberg (11,86 Euro) sowie Sachsen-Anhalt, das laut Koalitionsvertrag eine Orientierung an der untersten TV-L Entgeltgruppe inklusive Sonderzahlungen anstrebt, was umgerechnet einem Vergabemindestlohn von 12,57 Euro entsprechen würde.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> „Erreichtes bewahren Neues ermöglichen Menschen verbinden - Gemeinsam für Sachsen“, Koalitionsvertrag von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und SPD für 2019 bis 2024, S. 27, <https://www.staatsregierung.sachsen.de/regierungsprogramm-4730.html>

<sup>18</sup> CDU, FDP, SPD, Wir gestalten Sachsen-Anhalt. Stark. Modern. Krisenfest. Gerecht, Koalitionsvertrag 2021 – 2026, [https://www.cdulsa.de/sites/www.cdulsa.de/files/publikationen/finaler\\_koalitionsvertrag.pdf](https://www.cdulsa.de/sites/www.cdulsa.de/files/publikationen/finaler_koalitionsvertrag.pdf)

Im Kern geht es bei den vergabespezifischen Mindestlöhnen um zwei Ziele: Zum einen wollen die Bundesländer damit **existenzsichernde Löhne** fördern, die zumindest bei vollzeitbeschäftigten Single-Haushalten ein Einkommen ermöglichen, bei dem kein Anspruch mehr auf zusätzliche aufstoc-kende Sozialleistungen besteht. Der aktuelle gesetzliche Mindestlohn von 9,60 Euro liegt dabei deutlich unterhalb dieser Schwelle.<sup>19</sup> Zwar würde eine außerordentliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,00 Euro hier den Problemdruck deutlich abmildern. Berücksichtigt man jedoch darüber hinaus, dass mit dem Lohn auch im Alter ein Rentenanspruch verbunden sein soll, der oberhalb der Grundsicherung liegt, so ist bei 40 Beitrags-jahren schon heute mindestens ein Stundenlohn von 13,00 Euro notwen-dig.<sup>20</sup> Vor diesem Hintergrund hat etwa das Land Brandenburg seinen vergabespezifischen Mindestlohn bereits auf 13 Euro erhöht.

Darüber hinaus geht es bei dem Vergabemindestlohn jedoch auch um die Schaffung **fairer Wettbewerbsbedingungen**. Hierbei soll nicht nur der Lohnkostenwettbewerb zwischen den Bietern begrenzt, sondern auch der Anreiz für die öffentliche Hand gemindert werden, Leistungen aufgrund niedrigerer Lohnkosten in die Privatwirtschaft auszugliedern. Vor diesem Hintergrund haben einige Bundesländer die unterste Entgeltstufe des Tarif-vertrages der Länder auch als Orientierungsmarke für den Vergabemindestlohn festgelegt. Diese wird spätestens mit der nächsten anstehenden Tarifierhöhung bei den Ländern überall oberhalb von 12 Euro liegen. Des-halb werden viele Bundesländer ihren Weg mit einer eigenen Mindestlohn-regelung im Vergaberecht fortsetzen. Auch für das Saarland gibt es keinen ersichtlichen Grund, warum eine umfassende Tariftreuerregelung nicht mit einem eigenständigen vergabespezifischen Mindestlohn komplettiert wer-den sollte.

---

<sup>19</sup> Alexander Herzog-Stein, Malte Lübker, Toralf Pusch, Thorsten Schulten, Andrew Watt, Rudolf Zwiener, Fünf Jahre Mindestlohn - Erfahrungen und Perspektiven, WSI Policy Brief, Düsseldorf 2020, S. 13, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8928](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8928)

<sup>20</sup> Ebd., S. 14

## **AUTOR**

---

**Prof. Dr. Thorsten Schulten**

**Leiter des Tarifarchivs**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

[thorsten-schulten@boeckler.de](mailto:thorsten-schulten@boeckler.de)

## **IMPRESSUM**

---

**Herausgeber**

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

[WWW.BOECKLER.DE](http://WWW.BOECKLER.DE)