

POLICY BRIEF

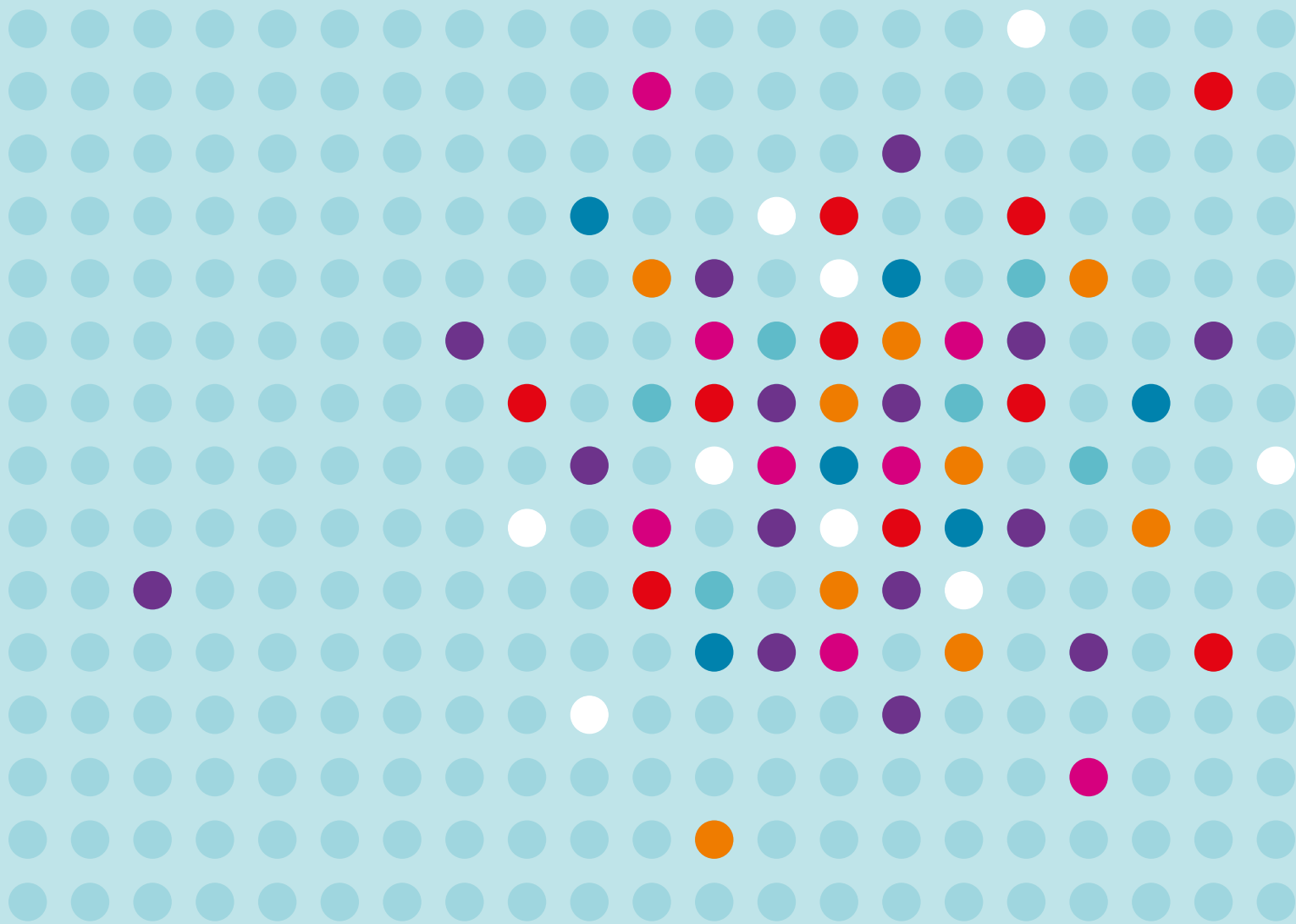
Nr. 101 · Policy Brief WSI · 07/2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

TARIFBINDUNG UND TARIFTREUE IN NORDRHEIN- WESTFALEN

Stellungnahme anlässlich der öffentlichen Anhörung im Landtag von
Nordrhein-Westfalen am 13. Juli 2026 zum Entwurf der Landesregierung
für ein Tarifentgeltsicherungsgesetz (Drucksache 18/19004)

Thorsten Schulten



Inhalt

1	Zusammenfassende Empfehlung	3
2	Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen	4
3	Die Entwicklung der Tariftreuegesetze in Deutschland	7
4	Aktuelle Initiativen zur (Wieder-)Einführung umfassender Tariftreueregelungen	9
5	Der Geltungsbereich des Tarifentgeltsicherungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich	11

1 Zusammenfassende Empfehlung

Mit dem Gesetzentwurf für ein **Tarifentgeltsicherungsgesetz (TESG)** möchte die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen sicherstellen, dass nur solche Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die ihren Beschäftigten bei der Durchführung dieser Aufträge Tariflöhne zahlen. Auf diese Weise soll die aktuell bestehende Wettbewerbsverzerrung zu Lasten tarifgebundener Unternehmen beseitigt und ein Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung geleistet werden. Nordrhein-Westfalen folgt damit einem bundesweiten Trend hin zu umfassenden Tarifleuevorgaben in der öffentlichen Auftragsvergabe.

Angesichts des auch in Nordrhein-Westfalen zu beobachtenden starken Rückgangs der Tarifbindung und dem damit einhergehenden Funktionsverlust der Tarifautonomie ist **die Gesetzesinitiative der Landesregierung uneingeschränkt zu begrüßen**. Allerdings weist die konkrete Ausgestaltung des TESG erhebliche Mängel auf und fällt deutlich hinter die Regelungen anderer Bundesländer zurück. Damit droht die erhoffte Steuerungswirkung des TESG von vornherein ins Leere zu laufen.

Tabelle 1: Geltungsbereich des Gesetzentwurfs für ein Tarifentgeltsicherungsgesetz (TESG) in Nordrhein-Westfalen

Alle öffentlichen Aufträge in NRW	100 %
• Aufträge der Kommunen	75 %
Aufträge des Landes	25 %
Aufträge des Landes oberhalb der Schwellenwerte für die Anwendung des Gesetzes:	18,75 %
• Bauleistungen (Auftragswert 100.000 €)	
• Dienstleistungen (Auftragswert 50.000 €)	
• Lieferleistungen (entfallen vollkommen)	
(Hierdurch fallen etwa 75 % der Aufträge des Landes NICHT unter das Gesetz)	
Öffentliche Aufträge, für die das geplante TESG gilt	6,25 %
• abzüglich der Aufträge, die nicht unter die im TESG erfassten Branchen fallen	???

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage von Angaben der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen¹

WSI

Besonders kritisch ist der **äußerst begrenzte Geltungsbereich** des TESG zu bewerten. Nach eigenen Angaben der Landesregierung werden mehr als 90 Prozent aller öffentlichen Aufträge in Nordrhein-Westfalen durch das TESG gar nicht erfasst (*Tabelle 1*). Allein mit der Beschränkung des Gesetzes auf öffentliche Aufträge des Landes fallen etwa drei Viertel aller Vergaben in Nordrhein-Westfalen aus dem Geltungsbereich des TESG heraus, da diese auf kommunaler Ebene getätigt werden. Hinzu kommen äußerst hohe Schwellenwerte für Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie eine völlige Herausnahme der Lieferaufträge. Nach Angaben der Landesregierung werden

¹ Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Landesregierung regelt die Tarifentgeltsicherung und schafft Erleichterungen bei öffentlichen Vergaben des Landes, Pressemitteilung vom 11. Dezember 2025, <https://www.land.nrw/pressemitteilung/landesregierung-regelt-die-tarifentgeltsicherung-und-schafft-erleichterungen-bei>

damit drei Viertel der öffentlichen Aufträge des Landes ebenfalls nicht erfasst. Schließlich soll der Geltungsbereich des TESG von vornherein auf lediglich 15 Branchen beschränkt werden.

Summa summarum gilt das TESG damit **für maximal 6,25 Prozent aller öffentlichen Aufträge** in Nordrhein-Westfalen und erfasst damit lediglich einige Großaufträge des Landes!

Um eine möglichst breite Wirksamkeit des TESG sicherzustellen, sollte Nordrhein-Westfalen den Geltungsbereich des Gesetzes deutlich erweitern und sich hierbei an den Regelungen der meisten anderen Bundesländer orientieren. Hierzu gehört insbesondere ...

- die **Einbeziehung der Kommunen** in den Geltungsbereich des TESG;
- eine **Absenkung der Schwellenwerte** für Bau- und Dienstleistungsaufträge auf maximal 25.000 Euro;
- die **Einbeziehung der Lieferaufträge**;
- die **Aufhebung der Beschränkung des Gesetzes auf 15 Branchen** oder alternativ die Einführung einer Öffnungsklausel, die eine nachträgliche Aufnahme weitere Branchen per Rechtsverordnung ermöglicht.

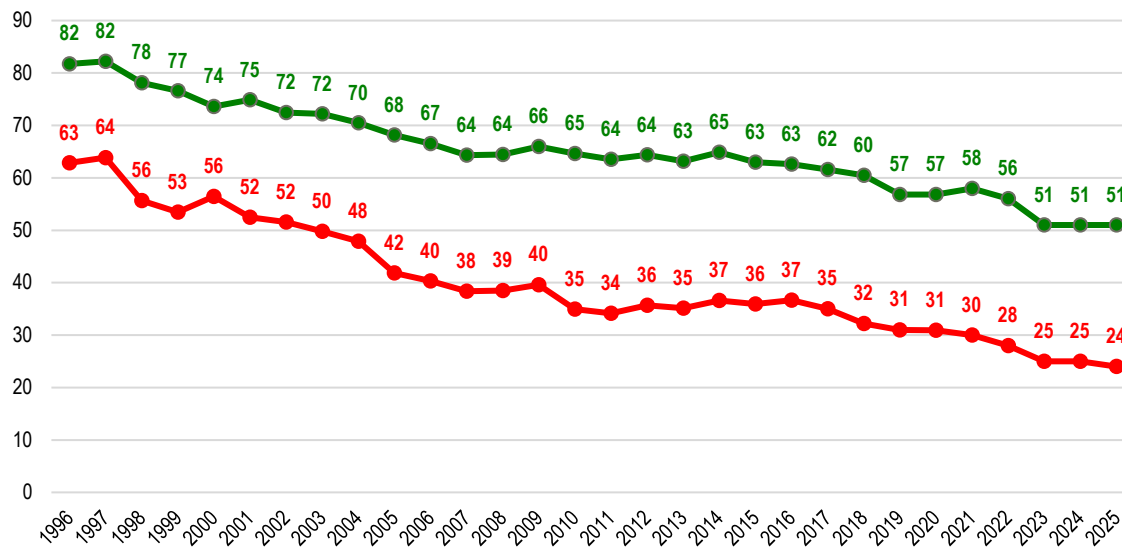
2 Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen

In den letzten drei Jahrzehnten ist die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen – wie auch in Deutschland insgesamt – stetig zurückgegangen.² Waren Mitte der 1990er Jahre noch mehr als 80 Prozent aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in einem Unternehmen mit Tarifvertrag tätig, so war es im Jahr 2025 nur noch etwa die Hälfte. Die Anzahl der tarifgebundenen Betriebe ging im gleichen Zeitraum von mehr als 60 Prozent auf 24 Prozent zurück (*Abbildung 1*).

Im Vergleich der Bundesländer lag die Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2025 mit 51 Prozent aller Beschäftigten nur noch leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 49 Prozent (*Abbildung 2*). Da kleinere Unternehmen deutlich seltener einen Tarifvertrag anwenden, liegt die Tarifbindung der Betriebe in Nordrhein-Westfalen nur noch bei 24 Prozent. Die teilweise noch niedrigeren Zahlen in anderen Bundesländern machen deutlich, dass die Tarifbindung ohne wirksame Gegenmaßnahmen auch in Nordrhein-Westfalen noch weiter absinken kann.

² Zur Entwicklung der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen vgl. ausführlich die WSI-Studie: T. Schulten, R. Bispinck und M. Lübker, Tarifverträge und Tarifflocht in Nordrhein-Westfalen, WSI Study Nr. 30, Düsseldorf 2022, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008336/p_wsi_studies_30_2022.pdf; Zu den aktuellen Daten s.a.: IT NRW, NRW: Tarifbindung 2025 auf dem niedrigsten Stand seit dem Jahr 2000, Pressemitteilung vom 28. April 2026, <https://www.it.nrw/nrw-tarifbindung-2025-auf-dem-niedrigsten-stand-seit-dem-jahr-2000-128330>

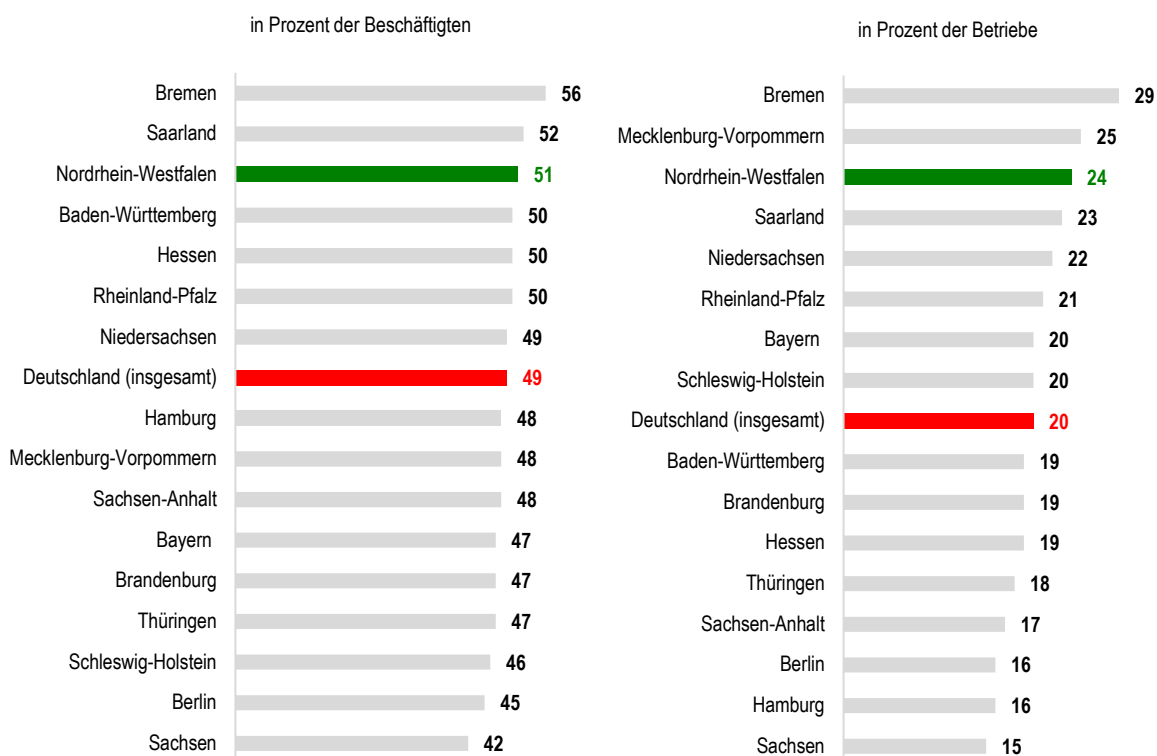
Abbildung 1: Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen 1996 – 2025
in Prozent der Beschäftigten und Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel; ab 2023: Verdiensterhebung des Statistisches Bundesamtes

WSI

Abbildung 2: Tarifbindung nach Bundesländern (2025)



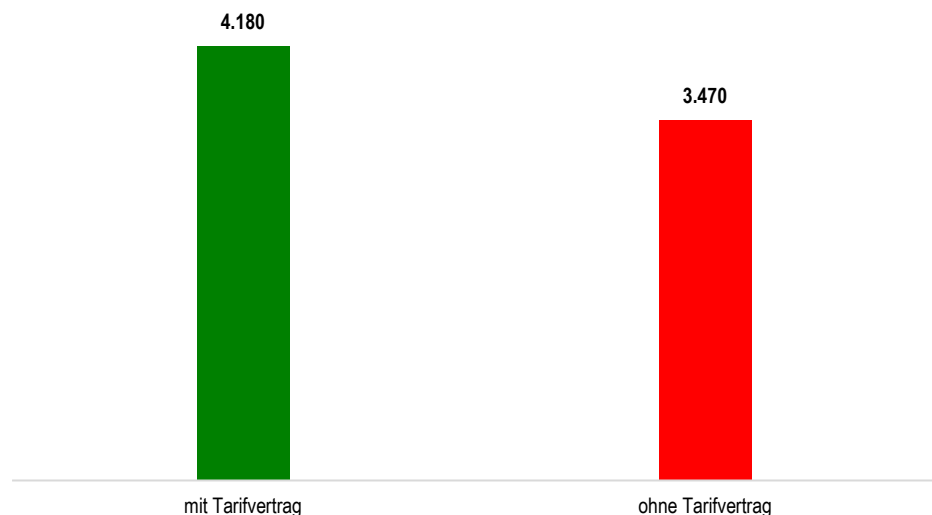
Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2025, GENESIS Online-Datenbank Tabellen 62361-0520 und 62361-0521

WSI

Die Tarifbindung hat einen erheblichen Einfluss auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.³ Im mittleren Einkommen verdienten Vollzeitbeschäftigte Nordrhein-Westfalen im Jahr 2022 pro Monat in Betrieben mit Tarifvertrag durchschnittlich 710 Euro mehr als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag (*Abbildung 3*). Der „unbereinigte“ Tarif-Gap zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Beschäftigten lag demnach bei mehr als 20 Prozent. Bereinigt man diesen Wert um verschiedene Struktureffekte wie z.B. Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, so bleibt am Ende trotzdem ein signifikanter Verdienstunterschied von etwa 8,5 Prozent, der allein auf die Existenz eines Tarifvertrages zurückgeführt werden kann.⁴ 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 3: Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen 2022

Mittleres Bruttomonatsentgelt von Vollzeitbeschäftigten in Euro



Quelle: M. Lübker und T. Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, Düsseldorf 2024, S. 19, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008850 f

WSI

³ M. Lübker und T. Schulten, Tarifbindung in den Bundesländern, WSI-Tarifarchiv, Analysen zur Tarifpolitik Nr. 103, Düsseldorf 2024, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008850

⁴ Ebd., S. 19.

3 Die Entwicklung der Tariftreuegesetze in Deutschland

Vor dem Hintergrund einer rückläufigen Tarifbindung sind bereits seit den 2000er Jahren immer mehr Bundesländer dazu übergegangen, Tariftreuegesetze zu verabschieden, die die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Zahlung von Tariflöhnen koppeln. Tarifgebundene Unternehmen haben in der Regel höhere Arbeitskosten als ihre nicht tarifgebundenen Konkurrenten. Bei öffentlichen Ausschreibungen kann dies zu einem erheblichen Wettbewerbsnachteil führen, da nach wie vor häufig der Bieter mit dem günstigsten Preis den Zuschlag erhält. Tariftreuegesetze haben deshalb in erster Linie die Funktion, diesen Wettbewerbsnachteil aufzuheben und damit Negativanreize zur Tariffucht zu vermeiden und die Tarifbindung zu stabilisieren.

Nachdem der Europäische Gerichtshof in seinem so genannten Rüffert-Urteil (C-346/06) aus dem Jahr 2008 entschieden hatte, dass Tariftreuevorgaben, die sich auf nicht-allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge beziehen, als Verstoß gegen die europäische Entsenderichtlinie und die europäische Dienstleistungsfreiheit zu werten seien, wurden die Möglichkeiten von verbindlichen Tariftreuevorgaben im Vergabegesetz jedoch stark eingeschränkt.

In den 2010er Jahren beschränkten sich die Tariftreuegesetze der Bundesländer im Wesentlichen auf allgemeinverbindliche Tarifverträge und hatten damit lediglich einen deklaratorischen Charakter, ohne im Hinblick auf die Tarifbindung zusätzliche Wirkung entfalten zu können.⁵ Die einzige Ausnahme bildete der Öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV), dem europarechtlich eine Sonderstellung zukommt, aus der die Möglichkeit „echter“ Tariftreuevorgaben abgeleitet wurde. Die meisten Tariftreuegesetze der 2010er Jahre verlangten demnach bei der Durchführung öffentlicher Aufträge eine Bezahlung nach den jeweils regional repräsentativen Tarifverträgen. Eine entsprechende Regelung findet sich auch im aktuell gültigen Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW vom 22. März 2018), wonach

„bei öffentlichen Aufträgen [...] im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene [...] das beauftragte Unternehmen seinen Beschäftigten (ohne Auszubildende) bei der Ausführung des Auftrags wenigstens das in Nordrhein-Westfalen für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachvollziehen [muss]“ (TVgG NRW, Art. 2, Abs 2.).⁶

⁵ Insofern läuft auch die vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) formulierte Kritik, wonach die Tariftreuegesetze keinen Einfluss auf die Tarifbindung hätten, ins Leere, da deren Wirkungsmöglichkeiten lange Zeit von vornherein stark beschränkt waren: Zur IW-Position vgl.: H. Bach und H. Lesch, Stärkung der Tarifbindung durch ein Bundestariftreuegesetz? Ein ernüchternder Blick auf die Empirie, IW-Kurzbericht Nr. 4 vom 27.01.2026, <https://www.iwkoeln.de/studien/helena-bach-hagen-lesch-ein-ernuechternder-blick-auf-die-empirie.html>. Zur Kritik der IW-Position s.a.: K. Jaehrling und T. Schulten, Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung, IAQ-Standpunkt 01/2026, <https://www.uni-due.de/iaq/iaq-standpunkt-info.php?nr=2026-01>

⁶ Gesetz über die Sicherung von Tariftreue und Mindestlohn bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen – TVgG NRW) vom 22. März 2018, <https://recht.nrw.de/lrgv/gesetz/30032018-gesetz-ueber-die-sicherung-von-tariftreue-und-mindestlohn-bei-der-vergabe/>

Da der ÖPNV weitgehend durch öffentliche Aufträge bestimmt wird, haben die Tariftreuegesetze in dieser Branche einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung geleistet.⁷

In der Begründung für den aktuellen Gesetzentwurf der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen wird zurecht darauf hingewiesen, dass sich im Laufe der 2010er Jahre die Rechtslage in der Europäischen Union grundlegend verändert hat, so dass heute wieder umfassende Tariftreuevorgaben im Vergaberecht möglich sind.⁸ 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.⁹ 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. Darüber hinaus hat auch die im Oktober 2022 verabschiedete Richtlinie über „angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ die europarechtliche Legitimität von Tariftreuevorgaben noch einmal ausdrücklich bestätigt.¹⁰

Schließlich hat auch die neue europäische Entsenderichtlinie aus dem Jahr 2018 die Möglichkeiten für Tariftreuevorgaben grundlegend erweitert und damit das Rüffert-Urteil des Europäischen Gerichtshofes endgültig hinfällig werden lassen. Mit der europäischen Entsenderichtlinie wird nunmehr explizit erlaubt, neben allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auch solche Tarifverträge auf Entsendebeschäftigte 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.¹¹

⁷ V. Pyka, Pay Clauses in Public Procurement: The Wage Impact of Collective Bargaining Compliance Laws in Germany. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik: Diskussionspapiere Nr. 132, Nürnberg 2025, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/321882/1/1931126429.pdf>

⁸ Vgl. im Folgenden: R. Krause, Weiterentwicklung des Tariftreuerechts, Berlin 2019 sowie D. Klocke, Mindestlohn und Tariftreue im Landesvergaberecht der Freien Hansestadt Bremen, Rechtsgutachten im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen Juli 2021.

⁹ G. Nassibi, F. Rödl und T. Schulten, Perspektiven vergabespezifischer Mindestlöhne nach dem RegioPost-Urteil des EuGH, in: Arbeit und Recht Vol. 64 (2016), Nr. 12, S. 493-496

¹⁰ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, in: Amtsblatt der Europäischen Union L 275 vom 25.10.2022.

¹¹ F. Rödl, Rückkehr zur Tariftreue, Gutachten zur Vereinbarkeit einer landesgesetzlichen Tariftreueregelung mit dem Unionsrecht nach Verabschiedung der Änderung der Entsenderichtlinie, Gutachten im Auftrag der SPD-Landtagsfraktion Mecklenburg-Vorpommern, Berlin 2020

4 Aktuelle Initiativen zur (Wieder-)Einführung umfassender Tariftreueregelungen

Die neuen europarechtlichen Möglichkeiten haben mittlerweile in vielen Bundesländern zur Verabschiedung neuer Vergabegesetze mit umfassenden Tariftreuevorgaben geführt, die darauf abzielen, öffentliche Aufträge nur noch an solche Unternehmen zu vergeben, die ihren Beschäftigten bei der Durchführung der Aufträge solche Löhne und Arbeitsbedingungen gewähren, wie sie in bestehenden Tarifverträgen festgelegt sind (*Tabelle 2*). Insgesamt sieben Bundesländer (Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen) haben in den letzten Jahren bereits ihre Vergabegesetze modernisiert und umfassende Tariftreueregelungen eingeführt. Hinzu kommt das im Mai 2026 in Kraft getretene Bundestariftreuegesetz, dass erstmals die öffentlichen Aufträge des Bundes regelt und hierbei umfassende Tariftreuevorgaben enthält.

In weiteren sieben Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein) existieren nur sehr eingeschränkte Regelungen zur Tariftreue, die sich neben dem öffentlichen Nahverkehr im Wesentlichen auf allgemeinverbindliche Tarifverträge beschränken. Schließlich gibt es mit Bayern und Sachsen immer noch zwei Bundesländer, in denen überhaupt keine Tariftreueregelungen bestehen.

Aktuell haben drei Bundesländer mit derzeit noch eingeschränkten Tariftreueregelungen neue Gesetzesentwürfe vorgelegt, die eine Weiterentwicklung ihrer Landesvergabegesetze in Richtung umfassender Tariftreuevorgaben vorsehen. Hierzu gehört neben Hamburg¹² und Niedersachsen¹³ auch Nordrhein-Westfalen.¹⁴ Hinzu kommen mit Brandenburg und Rheinland-Pfalz zwei weitere Bundesländer, deren Landesregierungen die Einführung umfassender Tariftreueregelungen in ihren Koalitionsvereinbarungen beschlossen haben.¹⁵

¹² Hamburger Senat, Entwurf eines fünften Gesetzes zur Änderung des Hamburgischen Vergabegesetzes, Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache 23/3647 vom 31.03.2026, <https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/103381>

¹³ Niedersächsischer Ministerpräsident, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Tariftreue- und Vergabegesetzes, Niedersächsischer Landtag, Drucksache 19/9899 vom 24.02.2026, https://www.landtag-niedersachsen.de/Drucksachen/Drucksachen_19_10000/09501-10000/19-09899.pdf

¹⁴ Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, Gesetz zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsicherungsgesetz – TESSG), Landtag Nordrhein-Westfalen, Drucksache 18/19004 vom 28.04.2026, <https://opal.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD18-19004.pdf>

¹⁵ SPD und CDU in Brandenburg, Verantwortung für Brandenburg, Koalitionsvertrag 2026 – 2029, Potsdam 2026, Randnummer, Randnummer 405ff., <https://spd-brandenburg.de/wp-content/uploads/sites/111/2026/03/Koalitionsvertrag-von-SPD-CDU-2026-%E2%80%93-2029-Verantwortung-fuer-Brandenburg.pdf>; CDU Rheinland-Pfalz und SPD Rheinland-Pfalz, Gemeinsame Verantwortung für ein starkes Rheinland-Pfalz. Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD Rheinland-Pfalz. 2026-2031, Mainz 2026, Randnummer 1193ff., https://www.spd-rlp.de/wp-content/uploads/sites/1649/2026/04/KoaV_2026-2031.pdf

Tabelle 2: Tariftreuegesetz in Deutschland

Tariftreue	Aktuelle Gesetze	Aktuelle Gesetzentwürfe
Umfassende Tariftreue für viele/alle Branchen 7 Bundesländer plus der Bund	• Berlin (seit 2020) • Bremen (seit 2023) • Hessen (seit 2026) • Mecklenburg-Vorpommern (seit 2024) • Saarland (seit 2022) • Sachsen-Anhalt (seit 2023) • Thüringen (seit 2019) • Bundstariftreuegesetz (seit 2026)	• Hamburg (DS 23/3647) • Niedersachsen (DS 19/9899) • Nordrhein-Westfalen (DS 18/19004)
Eingeschränkte Tariftreue umfassende Tariftreue nur für den ÖPNV deklaratorische Tariftreue im Hinblick auf allgemeinverbindliche Tarifverträge 7 Bundesländer	• Baden-Württemberg • Brandenburg • Hamburg • Niedersachsen • Nordrhein-Westfalen • Rheinland-Pfalz • Schleswig-Holstein	
Keine Tariftreue 2 Bundesländer	• Bayern • Sachsen	

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 01.07.2026)

WSI

Insgesamt ist damit deutschlandweit ein klarer Trend erkennbar, der darauf abzielt, die staatliche Marktmacht und die damit verbundenen Steuerungspotentiale für die Stabilisierung des Tarifvertragssystems zu nutzen. Mit der Vorlage des Entwurfes für ein Tarifentgeltsicherungsgesetz folgt nun auch Nordrhein-Westfalen diesem Trend.

5 Der Geltungsbereich des Tarifentgeltsicherungs- gesetzes in Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich

Damit die Tariftreuegesetze im Hinblick auf eine Stabilisierung der Tarifbindung eine möglichst hohe Wirksamkeit entfalten können, ist es wichtig, den Geltungsbereich der Gesetze so zu definieren, dass möglichst viele öffentliche Aufträge erfasst werden. Der Geltungsbereich des geplanten Tarifentgeltstärkungsgesetzes (TESG) in Nordrhein-Westfalen ist allerdings im Vergleich zu den meisten anderen Bundesländern äußerste beschränkt (*Tabelle 3*). Dies gilt vor allem für die im Gesetz vorgesehenen **Schwellenwerte** für Bau- und Dienstleistungsaufträge, ab denen die Tariftreuevorgabe wirksam werden soll.

Tabelle 3: Geltungsbereich der Tariftreuegesetze in Deutschland

Schwellenwerte in Euro				Einbeziehung der Kommunen	Begrenzung auf bestimmte Branchen
Baufträge	Dienstleistungs- aufträge	Lieferaufträge			
Aktuelle Gesetze mit umfassenden Tariftreueregelungen					
Berlin	1.000	1.000	1.000	entfällt	nein
Bremen	5.000	1.000	keine Tariftreue	entfällt	nein
Hessen	20.000	20.000	20.000	ja	nein
Mecklenburg-Vorpommern	50.000	10.000	10.000	ja	nein
Saarland	25.000	25.000	25.000	ja	nein
Sachsen-Anhalt	120.000	40.000	keine Tariftreue	ja	nein
Thüringen	75.000	30.000	30.000	nein	nein
Bund	50.000	50.000	keine Tariftreue	entfällt	nein
Aktuelle Gesetzentwürfe mit umfassenden Tariftreueregelungen					
Hamburg	500.000	50.000	keine Tariftreue	entfällt	nein
Niedersachsen	20.000	20.000	20.000	ja	nein
Nordrhein-Westfalen	100.000	50.000	keine Tariftreue	nein	15 Branchen
Aktuelle Gesetze mit eingeschränkten Tariftreueregelungen					
Brandenburg	10.000	5.000	5.000	ja	ÖPNV
Baden-Württemberg	20.000	20.000	20.000	ja	ÖPNV
Rheinland-Pfalz	20.000	20.000	20.000	ja	ÖPNV
Schleswig-Holstein	keine	keine	keine	ja	ÖPNV

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 01.07.2026)

WSI

Für **Baufträge** sieht das TESS einen Schwellenwert von 100.000 Euro vor. Die meisten anderen Bundesländer haben hier deutlich niedrigere Werte festgelegt. Diese reichen von sehr niedrigen Werten mit 1.000 Euro in Berlin und 5.000 Euro in Bremen über mittlere Werte mit 20.000 Euro in Hessen und Niedersachsen und 25.000 Euro im Saarland bis zu etwas höheren Werten mit 50.000 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und 75.000 Euro in Thüringen. Auch das Bundestariftreuegesetz enthält mit 50.000 Euro einen deutlich niedrigeren Schwellenwert als das geplante TESS in Nordrhein-Westfa-

len. Lediglich zwei Bundesländer sehen für Bauaufträge einen noch höheren Schwellenwert vor, darunter 120.000 Euro in Sachsen-Anhalt und 500.000 Euro in Hamburg gemäß dem aktuellen Gesetzentwurf zur Änderung des Hamburgischen Vergabegesetzes.¹⁶

Bei den **Dienstleistungsaufträgen** sieht das geplante TEG in Nordrhein-Westfalen mit einem Schwellenwert von 50.000 Euro den höchsten Wert aller Bundesländer vor, die Werte liegen sonst zwischen 1.000 Euro in Berlin und Bremen bis zu 40.000 Euro in Sachsen-Anhalt. Lediglich das Bundestariftreuegesetz sowie der Entwurf für ein neues Vergabegesetz in Hamburg sehen ebenfalls einen Wert von 50.000 Euro vor.

In der Mehrzahl der Bundesländer fallen schließlich auch die **Lieferaufträge** in den Geltungsbereich der Tariftreueregelungen. Eine Herausnahme der Lieferaufträge, wie sie im TEG in Nordrhein-Westfalen vorgesehen ist, findet sich lediglich in Bremen, Sachsen-Anhalt, im Bundestariftreuegesetz sowie im aktuellen Gesetzentwurf von Hamburg.

Eine absolute Sonderstellung nimmt das geplante TEG in Nordrhein-Westfalen bei der **Herausnahme der Kommunen** ein, durch die allein drei Viertel aller öffentlichen Aufträge in Nordrhein-Westfalen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen werden. Mit Ausnahme von Thüringen unterliegen in allen anderen Flächenbundesländern die Kommunen ebenfalls den verbindlichen Tariftreuevorgaben der Landesvergabegesetze (*Tabelle 3*).

Eine ähnliche Sonderstellung nimmt das TEG in Nordrhein-Westfalen auch im Hinblick auf die geplante **Begrenzung des Geltungsbereichs auf 15 Branchen** ein. Kein anderes Bundesland mit einer neueren umfassenden Tariftreueregelung kennt eine entsprechende Branchenbegrenzung und auch das Bundestariftreuegesetz gilt prinzipiell für alle Branchen. Lediglich die älteren Vergabegesetze mit nur sehr eingeschränkten Tariftreueregelungen haben diese nach wie vor auf den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) begrenzt.

Insgesamt ist der Geltungsbereich des TEG in Nordrhein-Westfalen deutlich eingeschränkter als in den meisten anderen Bundesländern!

¹⁶ Nach Angaben des Hamburger Senates lagen in den letzten Jahren jeweils deutlich mehr als 80 Prozent aller Bauaufträge in Hamburg unterhalb des Schwellenwertes von 500.000 Euro und würden demnach nicht den Geltungsbereich des geplanten neuen Vergabegesetzes fallen. Vgl. Hamburger Senat, Auswirkungen neuer Schwellenwerte für die öffentliche Vergabe, Antwort auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Kay Jäger (Die Linke), Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache 23/3829 vom 24.04.2026.

AUTOR

Prof. Dr. Thorsten Schulten
Leiter des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung
Honorarprofessor an der Universität Tübingen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
thorsten-schulten@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE