



Evaluation des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes

Evaluationsbericht

Volker Hielscher
Jana Rößler
Hanna Katins

Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) e.V.

27.02.2026

ISBN: 978-3-935084-45-1

Impressum

Herausgeber: Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) e. V., Trillerweg 68, 66117 Saarbrücken

Vereinsregister: Das Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. ist im Vereinsregister des Amtsgerichts Saarbrücken unter der Registernummer 17 VR 3017 als gemeinnütziger Verein eingetragen. Vorsitzender des Vereins ist Prof. Dr. Volker Hielscher.

Vertreter: Das Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. wird gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Prof. Dr. Volker Hielscher.

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß § 27a Umsatzsteuergesetz: DE138118160

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
1. Hintergrund und Evaluationsauftrag.....	1
2. Einrichtung von Tariftreuregelungen in den Ländern und im Bund	3
2.1 Nationale und EU-weite Rechtsetzung und Rechtsprechung als Rahmen für Tariftreuregelungen	3
2.2 Tariftreuregelungen in den Bundesländern.....	4
2.3 Die Regelungen zur Tariftreue in vergleichender Betrachtung.....	5
2.4 Planungen für ein Tariftreuegesetz auf Bundesebene	9
3. Methodisches Vorgehen.....	11
3.1 Dokumentenanalyse	11
3.2 Experteninterviews.....	12
3.3 Auswertung der Meldedaten an die Prüfbehörde	13
3.4 Befragung der Vergabestellen und der beauftragten Unternehmen	14
3.5 Limitationen	16
4. Entwicklung und Funktionsweise des STFLG	18
4.1 Hintergrund der Gesetzgebung und Aufbau des Gesetzes	18
4.2 Umsetzung der Vorgaben des STFLG im Ministerium	21
5. Vergabeprozesse im Saarland im Geltungsbereich des STFLG	27
6. Umsetzung und Handhabbarkeit des STFLG aus Sicht der Vergabestellen und Unternehmen	33
6.1 Ergebnisse aus der Befragung der Vergabestellen.....	33
6.2 Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung.....	40
7. Wirkungen des STFLG aus Sicht der Vergabestellen und Unternehmen	48
7.1 Ergebnisse aus der Befragung der Vergabestellen.....	48
7.2 Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung.....	50
7.3 Wirkungen des STFLG auf die Tarifbindung im Saarland.....	52
8. Prüfgeschehen und Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue	57

8.1	Struktur und Aufgabe der Prüfbehörde Tariftreue	57
8.2	Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue	58
8.3	Einschränkungen für Vor-Ort-Kontrollen	62
8.4	Entwicklung des Prüfgeschehens	64
9.	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	67
9.1	Zusammenfassende Betrachtung der Evaluationsergebnisse	67
9.2	Handlungsempfehlungen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des STFLG	70
10.	Literatur.....	75
11.	Anhang	80
11.1	Fragebogen zur Befragung der Vergabestellen.....	80
11.2	Fragebogen zur Befragung der Unternehmen	87

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: (Deklaratorische) Tariftreueregelungen in den Bundesländern	6
Abbildung 2: Vergabespezifischer Mindestlohn, Stand 26.02.2026	7
Abbildung 3: Schwellenwerte und echte Tariftreueregelungen	8
Abbildung 4: Übersicht zu den durchgeführten Experteninterviews.....	12
Abbildung 5: Übersicht zu den branchenspezifischen Rechtsverordnungen bis August 2025	21
Abbildung 6: Schnittstellen zwischen dem zuständigen Ministerium und den Vergabestellen	23
Abbildung 7: Entwicklung der Vergabebeträge im Betrachtungszeitraum.....	27
Abbildung 8: Monatliche Vergabemeldungen im Betrachtungszeitraum.....	28
Abbildung 9: Summe der Auftragswerte und durchschnittlicher Auftragswert im Zeitverlauf.....	28
Abbildung 10: Durchschnittliche Auftragswerte pro Monat.....	29
Abbildung 11: Summe aller Vergabewerte pro Monat	29
Abbildung 12: Verteilung der Aufträge auf die Unternehmen.....	30
Abbildung 13: Anzahl der Vergaben nach branchenbezogenen Rechtsverordnungen	31
Abbildung 14: Verteilung der Vergaben nach Auftragswerten	32
Abbildung 15: Zuordnung der antwortenden Stellen zu Kategorien öffentlicher Auftraggeber	33
Abbildung 16: Anzahl der Vergabeverfahren pro Vergabestelle im Jahr 2024.....	34
Abbildung 17: Verständlichkeit der Regelungen aus Sicht der befragten Vergabestellen	35
Abbildung 18: Umsetzbarkeit der Regelungen aus Sicht der befragten Vergabestellen	36
Abbildung 19: Einschätzungen zu den Gründen für Schwierigkeiten bei der Umsetzung des STFLG... ..	37
Abbildung 20: Einschätzung zu zusätzlichem Aufwand durch das STFLG	38
Abbildung 21: Verteilung der beauftragten Unternehmen nach Bundesländern	40
Abbildung 22: Anzahl der Mitarbeitenden der befragten Unternehmen	41
Abbildung 23: Tarifbindung der befragten Unternehmen	41
Abbildung 24: Häufigkeit der Teilnahme von Unternehmen an öffentlichen Ausschreibungen.....	42
Abbildung 25: Verständlichkeit der Regelungen aus Sicht der befragten Unternehmen.....	43
Abbildung 26: Einschätzung der Umsetzbarkeit von Regelungselementen aus Sicht der Unternehmen.....	44
Abbildung 27: Zusätzlicher Aufwand durch das STFLG aus Sicht der befragten Unternehmen	46
Abbildung 28: Einschätzung der Kontrollen durch die Prüfbehörde Tariftreue	46
Abbildung 29: Einschätzungen der Vergabestellen zu den Wirkungen des STFLG auf das Vergabegeschehen	48
Abbildung 30: Einschätzungen der Vergabestellen zu den wirtschaftlichen Wirkungen des STFLG	49
Abbildung 31: Bewertung des Schwellenwertes des STFLG von 25.000 Euro durch die Vergabestellen.....	49
Abbildung 32: Einschätzungen der Unternehmen zu den Wirkungen des STFLG auf ihren Betrieb	50
Abbildung 33: Gründe für Unternehmen, sich nicht an öffentlichen Ausschreibungen zu bewerben	52
Abbildung 34: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung im Zeitverlauf in Prozent	53
Abbildung 35: Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung im Zeitverlauf in Prozent	54
Abbildung 36: Geplante Dauer der Leistungserbringung laut Vergabemeldungen	62
Abbildung 37: Leistungsdauer und Meldung der Vergaben	63
Abbildung 38: Prüfungen zwischen 2014 und 2021.....	64
Abbildung 39: Prüfungen zwischen 2022 bis November 2025	65

1. Hintergrund und Evaluationsauftrag

Das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG) zielt darauf ab, Wettbewerbsverzerrungen im Zusammenhang mit öffentlichen Aufträgen und Konzessionen entgegenzuwirken, die durch die Beschäftigung von untertariflich bezahlten Niedriglohnkräften entstehen. Es soll einen wirksamen Beitrag zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten. Zudem sollen ein un fairer Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb verhindert sowie die sozialen Sicherungssysteme stabilisiert werden (§ 1 Abs. 1 STFLG). Darüber hinaus wird mit dem STFLG angestrebt, einen Preiswettbewerb über die Lohnkosten zulasten der Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verhindern. Der Staat soll als öffentlicher Auftraggeber seiner besonderen Vorbildrolle gerecht werden, indem er Steuergelder verantwortungsvoll verwendet und auch soziale Kriterien berücksichtigt (Landtag des Saarlandes 2021). Das Gesetz hat die seit 2013 bestehende Vorgängerregelung, das Saarländische Tariftreuegesetz (STTG), zum 17. Dezember 2021 abgelöst.

Das STFLG zeichnet sich durch die Besonderheit aus, dass öffentliche Aufträge im Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen ab einem geschätzten Auftragswert von 25.000 Euro netto nur an Unternehmen vergeben werden dürfen, die sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung der Leistung bestimmte Arbeitsbedingungen zu gewähren, die in einer branchenbezogenen, jeweils einschlägigen Rechtsverordnung festgeschrieben sind. Diese Rechtsverordnungen spiegeln die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen der geltenden Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften wider. Gemäß § 16 STFLG hat das zuständige Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten der Regelungen deren Anwendung und Wirksamkeit zu evaluieren. Mit dieser Evaluation wurde das Saarbrücker Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (iso) am 14. Juli 2025 beauftragt.

Für die Evaluation des STFLG standen vor allem die Anwendung des Gesetzes in der Praxis, die Kontrolle der Einhaltung der Regelungen und ihre Wirksamkeit aus Sicht der beteiligten Akteure im Mittelpunkt. Sie richtete den Fokus dabei vor allem auf folgende Bereiche:

- die Umsetzung des Gesetzes innerhalb der Verwaltung des MASFG,
- die Entwicklung des Vergabegeschehens seit Inkrafttreten des STFLG,
- die praktische Handhabung der Vorgaben des STFLG bei den Vergabebehörden,
- die Prüfprozesse und die Ergebnisse der „Prüfbehörde Tariftreue“,
- die Erfahrungen und die Akzeptanz der Regelungen bei den Vergabestellen und den teilnehmenden Unternehmen sowie bei den Sozialpartnern.

Die Fragestellungen für die Evaluation wurden im Zuge der Vergabe durch das MASFG in einer Leistungsbeschreibung detailliert formuliert. Die in diesem Bericht dargelegten Ergebnisse gründen sich zum einen auf die Auswertung von Daten und Dokumenten zum Vergabe- und Prüfgeschehen, die seitens des MASFG zur Verfügung gestellt wurden. Zum anderen wurden qualitative Interviews und standardisierte Befragungen von Akteuren aus dem MASFG, von Vergabestellen, Sozialpartnern sowie von

Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag erhalten haben, durchgeführt. Wir danken allen Interviewpartnerinnen und -partnern sowie allen Personen in den Vergabestellen und in den Unternehmen, die an den Befragungen mitgewirkt haben, für ihre Auskunftsbereitschaft und die damit verbundene Unterstützung der Evaluation.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die Bemühungen der verschiedenen Bundesländer als Überblick dargestellt, um aufzuzeigen, in welchem politischen und legislativen Kontext sich das STFLG bewegt und an welchen Punkten es sich von den Regelungen in anderen Ländern sowie von den geplanten Regelungen im Bundestariftreuegesetz abhebt. Daran schließt sich nach einer Erläuterung des methodischen Vorgehens die Darstellung der Genese und der Funktionsweise des STFLG an. Die Entwicklung der Vergabeprozesse innerhalb des Geltungszeitraums des STFLG wird im Anschluss skizziert, bevor die Handhabbarkeit und Wirksamkeit der Regelungen aus Sicht der Akteure sowie die Arbeit der Prüfbehörde Tariftreue dargestellt werden. Der Bericht schließt mit einer zusammenfassenden Betrachtung und Handlungsempfehlungen zu Verbesserungen und zur Weiterentwicklung des STFLG.

2. Einrichtung von Tariftreueregelungen in den Ländern und im Bund

Die Bemühungen, Mindeststandards zur Entlohnung und zu weiteren Arbeitsbedingungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge gesetzlich zu verankern, reichen in Deutschland rund ein Vierteljahrhundert zurück. Anfang der 2000er Jahre führten mehrere Bundesländer gesetzliche Vorgaben ein, die die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Zahlung der in ortsüblichen Tarifverträgen festgelegten Löhne banden. Hintergrund war damals unter anderem die seit Mitte der 1990er Jahre verstärkt zu beobachtende Abnahme der Tarifbindung, die sich bis heute fortgesetzt hat (vgl. Schulten, Pawicki 2008; Lübker, Schulten 2024). Als Folge wurden negative Wirkungen für die Beschäftigten, aber auch für die tarifgebundenen Unternehmen kritisiert. Diese hätten im Wettbewerb um öffentliche Aufträge das Nachsehen gegenüber solchen Unternehmen, die auf eine Reduzierung der Arbeitskosten über „Lohn-dumping“ setzten. Die Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes und der Dienstleistungsfreiheit verstärkte die Dynamiken in diesem Bereich.

Eine mögliche politische Option, diese Problematik zu adressieren, ist die Schaffung von Tariftreueregelungen, die bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zugrunde gelegt werden. Der Staat nutzt dabei seine Marktmacht als öffentlicher Auftraggeber und koppelt die Vergabe von Aufträgen an die Einhaltung tariflicher Standards bzw. von Mindeststandards an Arbeitsbedingungen. Dahinter steht das Ziel, Wettbewerbsverzerrungen über Arbeitskosten-Dumping zu begrenzen und den Wettbewerb um öffentliche Aufträge stärker auf die Qualität der Leistungen auszurichten. Ohne solche Vorgaben, so das Argument, würde die Logik des günstigsten Angebots den nicht tarifgebundenen Unternehmen strukturelle Vorteile verschaffen und die Erosion des Tarifvertragssystems vorantreiben (Schulten, Pawicki 2008).

2.1 Nationale und EU-weite Rechtsetzung und Rechtsprechung als Rahmen für Tariftreueregelungen

Die Rechtmäßigkeit von Tariftreueregelungen ist Gegenstand zahlreicher juristischer Verfahren gewesen, die im Laufe der Zeit unterschiedliche Akzente gesetzt haben. Das Bundesverfassungsgericht urteilte bereits im Jahr 2006 anlässlich einer Klage gegen die Regelungen des Berliner Vergabegesetzes, dass Tariftreueklauseln – gemessen am Maßstab der Grundrechte im Grundgesetz – mit der Verfassung vereinbar seien. Die Grundrechte der Berufsfreiheit und der Koalitionsfreiheit würden nicht unzulässig beschränkt (BVerfG, 1 BvL 4/00). Die Tariftreueregelung diene vielmehr „auch der Erhaltung als wünschenswert angesehener sozialer Standards und der Entlastung der bei hoher Arbeitslosigkeit oder bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommenen Systeme der sozialen Sicherheit“ (BVerfG, 1 BvL 4/00, Rn. 87).

Zu anderen Schlüssen kam in den 2000er Jahren die EU-Rechtsprechung über eine wettbewerbsrechtliche Argumentation. Im Zuge des so genannten „Rüffert-Urteil“ (Rs. C-346/06) entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Jahr 2008, dass Staaten bei öffentlichen Aufträgen Tariftreueklauseln, die über die Mindeststandards der Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie hinausgehen, nicht vorschreiben dür-

fen, da dies den freien Dienstleistungsverkehr (Art. 49 EGV, neu Art. 56 AEUV) behindere. Dabei gewichtete die Rechtsprechung die Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes höher als den Schutz von Arbeitnehmerrechten. Der Wettbewerbsvorteil von Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind bzw. nach den Standards anderer EU-Mitgliedsländer zahlen, wurde als ein Element der Grundfreiheiten interpretiert, die der Verwirklichung des Binnenmarktes dienen (Last, Dähne 2008). Tariftreuevorgaben blieben nur zulässig, wenn sie an Tarifverträge anknüpften, die auf der Basis des Arbeitnehmerentsendegesetzes durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt worden waren. Daneben konnten Mindestbedingungen bei öffentlichen Vergaben dann vorgegeben werden, wenn sie in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgelegt waren. Vor diesem Hintergrund gewann die politische Diskussion um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes an Auftrieb.

Im Rahmen der EU-Rechtsprechung wurden in den 2010er Jahren die politischen Spielräume für die Gestaltung von Tariftreuregelungen wieder erweitert. So bestätigte der EuGH in der Rechtssache „RegioPost“ vom 17. November 2015 die Vereinbarkeit vergabespezifischer Mindestlöhne mit dem Unionsrecht. Die Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung im Rahmen der Vergaberechtsreform 2016 sowie die Neufassung der Entsenderichtlinie stellten überdies die Pflicht zur Einhaltung arbeitsrechtlicher, sozialer und umweltrechtlicher Vorgaben bei der Auftragsausführung gleichberechtigt neben die Kriterien der Qualität und der Wirtschaftlichkeit (Krause 2019). Diese Entwicklung markierte einen signifikanten Wandel im Vergleich zur vormaligen Dominanz wettbewerblich orientierter Normierungen. So haben sich Tariftreue und Mindestentgeltvorgaben in der Vergabe öffentlicher Aufträge seit Anfang der 2000er Jahre von einer rechtlich umstrittenen Option zu einem unionsrechtlich abgesicherten Instrument entwickelt.

2.2 Tariftreuregelungen in den Bundesländern

Vor dem Hintergrund der erweiterten rechtlichen Spielräume führten viele Bundesländer vergabespezifische Mindestlöhne ein (vgl. Nassibi et al. 2016). So verfügten Anfang 2016 zwölf der sechzehn Bundesländer über Regelungen mit eigenständig festgelegten Mindestlöhnen. Im Jahr 2015 wurde in Deutschland zudem mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) eine bundesweite Lohnuntergrenze geschaffen (Klocke 2021). Teilweise blieben die länderspezifischen Vorgaben aber über dem bundesweiten gesetzlichen Mindestlohn.

Die ersten Tariftreuregelungen aus den 2000er Jahren waren sektoral noch weitgehend auf den Bereich der Bauleistungen beschränkt, welcher aufgrund seiner Spezifika durch einen besonders starken Preis- und Lohndruck gekennzeichnet ist. Sie wurden sukzessive auf den öffentlichen Personennahverkehr und teilweise auf weitere Dienstleistungen ausgeweitet (vgl. Schulten, Pawicki 2008). Zugleich war der Bestand der frühen Tariftreuregelungen nicht nur juristisch umkämpft, sondern auch wechselnden politischen Mehrheiten unterworfen. So wurde beispielsweise in Niedersachsen das Landesvergabegesetz 2005 revidiert und der Geltungsbereich wieder eingeeengt, indem der ÖPV aus der Tariftreuregelung herausgenommen wurde (LVergabeG, 2005). In Nordrhein-Westfalen wurde das 2002 eingeführte Tariftreuegesetz (TariftG NRW, 2002) vier Jahre später nach einem Regierungswechsel vollständig aufgehoben.

In den Jahren 2009 bis 2019 wurden die Tariftreuregelungen in den Bundesländern gestärkt und ausgebaut. Im Saarland wurde das Saarländische Vergabe- und Tariftreugesetz (SVTTG) im September 2010 beschlossen und im Februar 2013 zum Saarländischen Tariftreugesetz (STTG) weiterentwickelt. In diesem Zuge wurde eine unabhängige Prüfbehörde eingeführt und die Sanktionen bei Verstößen verschärft. Bis 2019 verfügten somit 14 der 16 Bundesländer über eigene Tariftreue- oder vergabespezifische Mindestlohnregelungen. In Bayern gibt es seit 2020 lediglich eine Verwaltungsvorschrift zum öffentlichen Auftragswesen, die staatliche Auftraggeber dazu verpflichtet, in den Vergabeunterlagen Klauseln zur Einhaltung des MiLoG vorzusehen. Sachsen hat zwar ein Vergabegesetz, dieses enthält jedoch keine Tariftreue- oder Mindestentgeltvorschriften.

Seit Anfang der 2020er Jahre kam es zu weiteren Reformbestrebungen. So wurde im Zuge einer Neufassung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes (BerlAVG, 2020) soziale, arbeitsmarkt- und umweltpolitische Vorgaben, einschließlich eines vergabespezifischen Mindestlohns, deutlich gestärkt und im Jahr 2022 durch ökologische Kriterien ergänzt. In Bremen wurden im Jahr 2023 mit der Änderung des Tariftreue- und Vergabegesetz Mindestentgelte für spezifische Tätigkeiten eingeführt (BremTtVG, 2023). Das Thüringer Vergabegesetz wurde durch ein Änderungsgesetz Ende 2023 (ThürVgG, 2023) mit dem Ziel des Bürokratieabbaus, der Erhöhung der Wertgrenzen und der dynamischen Kopplung an den Bundesmindestlohn reformiert. Demnach soll der vergabespezifische Mindestlohn dauerhaft mindestens 1,50 Euro über dem bundesweiten gesetzlichen Mindestlohn liegen. In diese Zeit fällt auch die Einführung des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes Ende 2021. Hierbei fußen die Tariftreuebedingungen erstmals auf Rechtsverordnungen, die tarifliche Kernarbeitsbedingungen für die öffentlichen Vergaben zugrunde legen und die Verpflichtung zur Einhaltung dieser Bedingungen zu einem Vertragsbestandteil zwischen öffentlichem Auftraggeber und Auftragnehmer machen.

2.3 Die Regelungen zur Tariftreue in vergleichender Betrachtung

In Deutschland verfügen 14 der 16 Länder über ein eigenständiges Tariftreugesetz bzw. eine Tariftreuregelung im Rahmen eines Landesvergabegesetzes. In vier Bundesländern (Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen) befinden sich die Tariftreuregelungen derzeit in Überarbeitung (Jaehring, Schulten 2026). Insgesamt gibt es eine deutliche Varianz in der rechtlichen Ausgestaltung und damit in den konkreten Steuerungswirkungen der einzelnen föderalen Regelungen.

Tatsächliche Tariftreuregelungen gibt es überwiegend für den Bereich des Öffentlichen Personenverkehrs (ÖPV), der eine europarechtliche Sonderstellung innehat. Die Länder bestimmen in einem jeweils beschriebenen Verfahren, wie repräsentative Tarifverträge ermittelt werden. Diese geben die Arbeitsbedingungen vor, die für Ausschreibungen zugrunde zu legen sind. Dadurch werden im Rahmen von Vergaben Tarifregelungen für den ÖPV konstituiert, die ansonsten keine Wirkung entfalten würden. Eine solche „echte“ Tariftreuregelung gibt es für den Bereich des ÖPV in 13 Bundesländern. Es fehlen lediglich Bayern, Hamburg und Sachsen.

Hinzu kommen in den Landesvergabe- und Tariftreugesetzen in unterschiedlichen Umfang Verweise auf bundesgesetzliche Regelungen zur Einhaltung von Mindestentgelten. Dazu zählen das Mindest-

2. Einrichtung von Tariftreueregelungen in den Ländern und im Bund

lohngesetz (MiLoG), das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) mit den für bestimmte Branchen geltenden Tarifverträgen und das Tarifvertragsgesetz (TVG) mit den danach allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen. Dabei handelt es sich um Regelungen, die unabhängig von den Landesgesetzen gelten und wirken. Durch die vorgeschriebene Einbindung im Rahmen von Vergabeverfahren, wird die Zahlung der jeweiligen Mindestentgelte an die Mitarbeitenden aber zum Vertragsbestandteil gemacht. Der Auftraggeber erhält über den Vergabevertrag außerdem Kontrollrechte und es werden Vertragsstrafen, aber auch ein außerordentliches Kündigungsrecht oder die Möglichkeit zum Ausschluss von zukünftigen Vergabeverfahren vereinbart. Dadurch können die Auftraggeber selbst tätig werden und Konsequenzen durchsetzen. Sie sind also im Falle der Nichteinhaltung von geltenden Entgeltregelungen nicht nur auf das Tätigwerden beispielsweise der Zollbehörde angewiesen.

Abbildung 1: (Deklaratorische) Tariftreueregelungen in den Bundesländern

Bundesland	Repräsentativer Tarifvertrag ÖPV	AEntG	MiLoG	TVG
Baden-Württemberg	X	X	X	-
Bayern	-	X	X	-
Berlin	X	X	X	X
Brandenburg	X	X	X	X
Bremen	X	-	X	X
Hamburg	-	X	X	-
Hessen	X	X	X	X
Mecklenburg-Vorpommern	X	X	-	X
Niedersachsen	X	X	X	-
NRW	X	X	X	X
Rheinland-Pfalz	X	X	X	-
Saarland	X	X	X	X
Sachsen	-	-	-	-
Sachsen-Anhalt	X	X	-	X
Schleswig-Holstein	X	-	-	-
Thüringen	X	X	-	X

Darüber hinaus wurden in einigen Bundesländern in den Vergabe- und Tariflohngesetzen vergabebezogene Mindestlöhne festgesetzt, welche nur im Rahmen von Vergabeverfahren gelten. So muss beispielsweise Berlin den Mitarbeitenden der Verwaltung oder Landeseigenen Unternehmen seit 1. Januar 2026 14,84 Euro Mindestlohn zahlen. Bei Vergaben wird von den Bietern aber nur die Zahlung eines Mindestentgelts von 13,69 Euro verlangt. Dieser vergabespezifische Mindestlohn entfaltet allerdings keine Wirkung mehr, da der Mindestlohn nach MiLoG darüber liegt und alternativ über die vertragliche Einbindung gilt. Gleiches gilt für Brandenburg und Rheinland-Pfalz. Der vergabespezifische Mindestlohn wird in den Ländern über verschiedene Mechanismen und in unterschiedlich großen Abständen angepasst. In Thüringen soll er mindestens 1,50 Euro über dem bundesweiten Mindestlohn nach dem MiLoG von derzeit 13,90 Euro liegen. Eine Aktualisierung für 2026 steht hier noch aus.

Abbildung 2: Vergabespezifischer Mindestlohn, Stand 26.02.2026

Bundesland	Vergabemindestlohn
Rheinland-Pfalz	8,90 €
Brandenburg	13,00 €
Berlin	13,69 €
Mecklenburg-Vorpommern	13,98 €
Bremen	14,28 €
Thüringen	14,32 €
Sachsen-Anhalt	15,49 €

Der (vergabespezifische) Mindestlohn kommt immer dann zum Tragen, wenn es keine anderen Regelungen im Vergabe- oder Tariftreuregesetz gibt, die zu einem besseren Entgelt führen.

In sechs Bundesländern gibt es sogenannte konstitutive Tariftreuregelungen neben denen zum ÖPV. Hier wird im Rahmen von Vergaben die Einhaltung von tarifvertraglichen Bestimmungen vorgeschrieben, die bei der Auftragsausführung auch von nicht-tarifgebundenen Unternehmen einzuhalten sind. Zu diesen Ländern zählen Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Überwiegend werden diese Vorgaben, wie auch für den Bereich des ÖPV, über repräsentative Tarifverträge realisiert. Lediglich im Saarland und in Mecklenburg-Vorpommern werden Kernarbeitsbedingungen anhand bestehender Tarifverträge für die jeweiligen Branchen bestimmt und über Rechtsverordnungen festgelegt.

Die Anwendung dieser Tariftreuregelungen wird in unterschiedlichem Maße wieder eingeschränkt, so zum Beispiel über Schwellenwerte, ab denen die Regelungen überhaupt zum Tragen kommen sollen. Diese liegen zwischen 3.000 Euro in Bremen für Dienstleistungen und 120.000 Euro in Sachsen-

2. Einrichtung von Tariftreueregelungen in den Ländern und im Bund

Anhalt für Bauleistungen. Hinzu kommt, dass in Bremen, Sachsen-Anhalt und Thüringen für Lieferleistungen die beschriebenen Tariftreueregelungen von der Geltung ausgenommen sind. Außerdem ist in Thüringen für Kommunen die Anwendung nicht verpflichtend.

Abbildung 3: Schwellenwerte und echte Tariftreueregelungen

Bundesland	Schwellenwert Bauleistungen	Schwellenwert Lieferleistungen	Schwellenwert Dienstleistungen	echte Tariftreue	Prüfinstanz
Berlin	50.000 €	10.000 €	10.000 €	repräsentativer Tarifvertrag	zentrale Kontrollgruppe
Bremen	5.000 €	-*	3.000 €	maßgeblicher Tarifvertrag	Sonderkommission
Mecklenburg-Vorpommern	50.000 €	10.000 €	10.000 €	Kernarbeitsbedingungen	Auftraggeber selbst, kann auf andere Stelle übertragen werden
Saarland	25.000 €	25.000 €	25.000 €	Kernarbeitsbedingungen	Prüfbehörde Tariftreue
Sachsen-Anhalt	120.000 €	-*	40.000 €	repräsentativer Tarifvertrag	Nur Auftraggeber selbst
Thüringen	75.000 €	-*	30.000 €	repräsentativer Tarifvertrag	Nur Auftraggeber selbst

Die Regelungen in den Bundesländern unterscheiden sich auch in Bezug auf die Kontrollrechte zur Einhaltung der „echten“ Tariftreueregelungen. In Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen liegen diese lediglich beim Auftraggeber, wobei das Tariftreue- und Vergabegesetz in Mecklenburg-Vorpommern die Übertragung der Kontrollrechte auf eine andere Stelle ermöglicht. In Berlin gibt es eine zentrale Kontrollgruppe, die den öffentlichen Auftraggeber bei stichprobenartigen Kontrollen unterstützt, Vor-Ort-Kontrollen durchführen kann und bei Verstößen Handlungsempfehlungen gibt. In Bremen und im Saarland wurden die Sonderkommission bzw. die Prüfbehörde Tariftreue eingerichtet, die eigenständig für Stichproben Vor-Ort-Kontrollen durchführen und Sanktionsempfehlungen gegenüber dem Auftraggeber aussprechen (Sonderkommission Mindestentgelt 2025). Für einige Bundesländer liegen Evaluationen der Tariftreueregelungen vor.¹

* In Bremen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurden zwar Schwellenwerte für Lieferleistungen in Höhe der Schwellenwerte für Dienstleistungen festgesetzt. Diese finden aber für die Umsetzung von Tariftreueregelungen keine Anwendung.

¹ Vgl. Wegweiser (2024); Kienbaum (2022); Kienbaum (2019); Wegweiser (2017); Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2016); Wegweiser (2016); Wegweiser (o. J.); Dorschfeld et al. (2015); Landtag Rheinland-Pfalz (2015); Wegweiser (2015).

2.4 Planungen für ein Tariftreuegesetz auf Bundesebene

Auf der Bundesebene reichen die Bemühungen um die Einführung von Tariftreuregelungen ebenfalls weit zurück. Bereits im Jahr 2002 legte die damalige rot-grüne Bundesregierung einen Entwurf für ein Bundestariftreuegesetz vor, der jedoch im Bundesrat scheiterte (Hartwich 2002). Knapp 20 Jahre später hatte die Ampel-Regierung das Ziel der Stärkung der Tarifbindung wieder aufgenommen, indem sie „die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche...“ binden wollte (SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP 2021). Ein entsprechender Gesetzentwurf gelangte allerdings nicht mehr in den Bundestag. Nach dem Scheitern der Koalition übernahm die neue Koalition aus SPD und CDU/CSU das Ziel einer höheren Tarifbindung (vgl. CDU/CSU und SPD 2025). Dieses Ziel konkretisiert sich im Entwurf zum Bundestariftreuegesetz der, in der Fassung der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales, am 26. Februar 2026 verabschiedet wurde.

Das Gesetz sieht vor, die Vergabe und Ausführung öffentlicher Dienstleistungs- und Bauaufträge sowie Konzessionen des Bundes ab einem geschätzten Auftragswert von 50.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) an Tariftreuepflichten zu binden.² Auftragnehmer müssen den Beschäftigten, die sie für die Leistungserbringung einsetzen, dem Entwurf zu Folge mindestens die in einschlägigen Rechtsverordnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales festgelegten Arbeitsbedingungen gewähren. Eine neu einzurichtende Prüfstelle Bundestariftreue kontrolliert die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen, stellt Verstöße fest und spricht bezüglich der Sanktionierung Empfehlungen an die Bundesbehörde aus, die als Auftraggeber fungiert. Dieses Verfahren lehnt sich an die Ausgestaltung des saarländischen Tariftreue- und Fair-Lohn-Gesetzes an. Die Rechtsverordnungen sollen allerdings nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag der Tarifvertragsparteien erlassen werden. Zudem ist für den Auftragnehmer jeweils die Rechtsverordnung einschlägig, unter deren räumlichen und fachlichen Anwendungsbereich er fällt. Auf den Auftragsgegenstand kommt es nicht an. Das Gesetz soll zudem eine Zertifizierung der Auftragnehmer ermöglichen, wodurch die Erfüllung der Anforderungen der einschlägigen Rechtsverordnung längerfristig nachgewiesen werden kann. Neu ist auch ein gesetzlicher Anspruch für die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Gewährung der einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gegen ihren Arbeitgeber, das heißt, diese sollen vor den Arbeitsgerichten eingeklagt werden können (Deutscher Bundestag 2025a; Deutscher Bundestag 2026a).

Die öffentliche Debatte um das Bundestariftreuegesetz ist von einem Spannungsverhältnis zwischen der mit dem Gesetz beabsichtigten Stärkung der Tarifbindung und der Sorge vor Eingriffen in die Tarifautonomie und die unternehmerische Freiheit sowie vor der Entstehung zusätzlicher Bürokratie geprägt. Aus Sicht von arbeitnehmernahen Vereinigungen wird der Gesetzentwurf grundsätzlich als wichtiger Schritt zur Absicherung tariflicher Arbeitsbedingungen bei Bundesaufträgen und als Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung und zur Eindämmung von Lohndumping bewertet (DGB 2025; GEW 2025). Gleichzeitig kritisieren die Organisationen jedoch die Durchsetzungsmechanismen als zu schwach, insbesondere, weil Kontrollen nur anlassbezogen durchgeführt werden sollen, eigenständige Nachweispflichten für Sub- und Verleihunternehmen fehlen (ebenda). Der Schwellenwert von 50.000 Euro wird

² Lieferaufträge wurden auf Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales aus dem Geltungsbereich des Bundestariftreuegesetzes herausgenommen.

2. Einrichtung von Tariftreueeregulungen in den Ländern und im Bund

überdies als zu hoch bewertet (Arbeitnehmerkammer Bremen, Arbeitskammer des Saarlandes 2025). Kritisch gesehen wird zudem die Sonderstellung der Beschaffungen für die Bundeswehr. Diese sollen bis Ende 2032 vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Damit würde ein besonders wachstumsstarkes Investitionsfeld nicht zur Durchsetzung tariflicher Standards beitragen (ebenda).

Demgegenüber stehen die Arbeitgeberverbände dem geplanten Bundestariftreuegesetz insgesamt deutlich kritisch bis ablehnend gegenüber. So verweist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) auf die eigenständige verfassungsrechtliche Stellung der Tarifautonomie und argumentiert, dass staatliche Vorgaben zur Anwendung bestimmter Tarifverträge die Rollenverteilung zwischen Staat und Sozialpartnern unterlaufen würden. Eine gesetzliche Bindung öffentlicher Aufträge an repräsentative Tarifverträge könnte die Tarifbindung letztlich schwächen. Denn dadurch seien die Anreize der Tarifpartner zur autonomen Aushandlung kollektiver Regelungen geschwächt und Unternehmen wären faktisch zur Übernahme fremder Tarifwerke verpflichtet (BDA o. J.). In eine ähnliche Richtung argumentiert die Vereinigung „Die Familienunternehmer“ und verweist darauf, dass zusätzliche Auflagen, Nachweise und Prüfmechanismen insbesondere mittelständische Betriebe davon abhalten könnten, an Vergabeverfahren teilzunehmen (Die Familienunternehmer 2025). Ergänzend bezweifeln sowohl der BDA als auch die Familienunternehmer die Verfassungs- und Unionsrechtskonformität von Tariftreuevorgaben und verweisen auf mögliche Konflikte mit Grundrechten sowie mit dem europäischen Vergaberecht.

In der ersten Lesung zum Bundestariftreuegesetz am 10. Oktober 2025 stieß das Vorhaben im Bundestag auf grundsätzliche Zustimmung aller Fraktionen außer der AfD, wobei insbesondere der Schwellenwert, die Bürokratiebelastung und die Ausnahmen kontrovers diskutiert wurden (Deutscher Bundestag 2025b). In zweiter und dritter Lesung stimmte der Bundestag am 26. Februar 2026 auf Grundlage der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales dem eingebrachten Gesetzentwurf zu. Das Gesetz bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates (Deutscher Bundestag 2026b).

3. Methodisches Vorgehen

Bei der Evaluation eines Programms, einer Maßnahme oder der Umsetzung einer gesetzlichen Neuregelung können die analytischen Schwerpunkte der Betrachtung sehr unterschiedlich gesetzt werden. In der Regel stehen die Wirkungen und Effekte der zu evaluierenden Maßnahme und der Grad ihrer Zielerreichung im Mittelpunkt. Ebenso jedoch können auch die Prozesse und Aktivitäten, die zur Zielerreichung beigetragen haben, sowie ihre Gelingensbedingungen in den Fokus rücken. Es ergeben sich daraus unterschiedliche Evaluationsperspektiven: Während sich die Analyse der Zielerreichung (summativ Evaluation) mit der Frage beschäftigt, ob und in welchem Maße Ziele, z. B. die Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder die Tarifbindung von Unternehmen, erreicht werden, stellt die Analyse der Implementierung und Wirkweise (Prozessevaluation) die Frage, wie und auf welche Weise diese Ziele realisiert werden konnten (Deutsche Gesellschaft für Evaluation 2017). Die prozessbezogene Evaluation richtet somit den Blick auf die praktische Umsetzung des STFLG innerhalb der Landesverwaltung und bei den Vergabestellen sowie auf die Arbeit der Prüfbehörde Tariftreue und auf die Handhabbarkeit der Vorgaben in den Unternehmen. Laut § 16 STFLG sollen bei der Evaluation sowohl die Anwendung der Regelungen in der Praxis als auch ihre Wirksamkeit betrachtet werden – es sollen also beide Evaluationsperspektiven zugrunde gelegt werden. Dies war bei der Entwicklung des methodischen Designs und der Erhebungsinstrumente zu berücksichtigen.

Der Betrachtungszeitraum der Evaluation bezieht sich auf die Geltungsdauer des STFLG seit Inkrafttreten des Gesetzes am 17.12.2021 bis zum 31.8.2025. Bis zu diesem Zeitpunkt lagen Rechtsverordnungen für 14 Branchenbereiche vor.

Die methodische Umsetzung der Evaluation war in mehrfacher Hinsicht herausfordernd. Zum einen waren entlang der Vorgaben der Leistungsbeschreibung eine Vielzahl an Fragestellungen mit einem teilweise hohen Komplexitätsgrad zu beantworten. Zum anderen sollten öffentliche Auftraggeber, Unternehmen, die Prüfbehörde sowie Expertinnen und Experten von Verbänden – also eine Vielzahl von Akteuren – in die empirischen Erhebungen einbezogen werden. Schließlich stand für die Durchführung des Evaluationsauftrags nur ein eng gefasstes Zeitkorsett von 5,5 Monaten zwischen Projektstart und Abgabe des Berichtsentwurfes zur Verfügung. In der Umsetzung der Evaluation wurde ein Mixed-Methods-Design gewählt, das qualitative und quantitative Methoden kombiniert. Angesichts der knappen zeitlichen Ressourcen war für die Felderschließung, z. B. für den Zugang zu den Auftraggebern und Auftragnehmern über die Kontaktdaten der Vergabemittelungen, eine enge Zusammenarbeit mit dem MASFG erforderlich. Im Folgenden werden die durchgeführten Arbeitsschritte und Erhebungsmethoden erläutert.

3.1 Dokumentenanalyse

Externe Daten und Dokumente wurden für verschiedene Zwecke in die Analysen dieser Evaluation einbezogen. So wurden zur Darstellung der Entwicklungen im Politikfeld der Tariftreue-Regelungen neben wissenschaftlicher Literatur die vorliegenden Evaluationsberichte zur gesetzlichen Gestaltung in den Ländern ausgewertet. Darüber hinaus wurden Dokumente des MASFG zum Ablauf der Prüfverfahren sowie die Handakten einzelner Prüffälle ausgewertet, um die Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue

nachzeichnen zu können. Zur Darstellung der Entwicklung der Tarifbindung schließlich wurden Daten des IAB-Betriebspanels analysiert und aufbereitet.

3.2 Experteninterviews

Zunächst ging es bei der prozessbezogenen Evaluation darum, die Funktionsweise, Handhabung und Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung und die Arbeitsweise der Prüfbehörde zu verstehen und für die Evaluation nachvollziehbar darzustellen. Darüber hinaus musste der Tatsache Rechnung getragen werden, dass in der Praxis das STFLG von öffentlichen Auftraggebern und von Unternehmen, die sich an Vergabeverfahren beteiligen, zur Anwendung gebracht wird. Die Erfahrungen bei der Umsetzung des Gesetzes sowie die Einschätzungen zur Akzeptanz der Regelungen bei den verschiedenen Akteursgruppen sollten ebenfalls herausgearbeitet werden. Zu diesem Zweck wurden qualitative Experteninterviews (Bogner et al. 2002) mit Vertreterinnen und Vertretern des MASFG, der Prüfbehörde Tariftreue, mit Vergabestellen, Vertreterinnen und Vertretern kommunaler Verbände, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften durchgeführt. Qualitative Interviews haben den Vorteil, dass sie komplexe Sachverhalte, Erfahrungen und Deutungen der Akteure aufgreifen können und so zunächst eine „Tiefenbohrung“ zur Situation in einem Handlungsfeld erlauben.

Insgesamt wurden 13 Personen aus den unterschiedlichen Bereichen in die Expertenbefragung einbezogen. Die Interviews wurden zwischen dem 4.9.2025 und 22.12.2025 durchgeführt. Folgende Übersicht zeigt die in die Befragung eingebundenen Stellen. Zum Teil wurden die gleichen Akteure zu unterschiedlichen Aspekten ihrer Arbeit und ihrer Einschätzungen mehrfach befragt.

Abbildung 4: Übersicht zu den durchgeführten Experteninterviews

Datum	Institution	Teilnehmer
04.09.2025	MASFG Referat Arbeits- und Tarifrecht	2
16.09.2025	Saarländischer Städte- und Gemeindetag	2
23.09.2025	Kommunale Vergabestelle	1
29.09.2025	Deutscher Gewerkschaftsbund	1
07.10.2025	Landeseigene Vergabestelle	2
16.10.2025	Vereinigung saarländischer Arbeitgeberverbände/ Arbeitgeberverband des Saarländischen Handwerks	3
29.10.2025	Prüfbehörde Tariftreue	2
25.11.2025	Prüfbehörde Tariftreue	1
22.12.2025	MASFG Referat Arbeits- und Tarifrecht	1

Die Interviewgespräche wurden anhand eines Leitfadens durchgeführt und dauerten zwischen 60 und 120 Minuten. Sie wurden detailliert protokolliert und entlang der im Leitfaden formulierten Fragestellungen inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Interviewgespräche waren so ausgelegt, dass die befragten Personen ihre Erfahrungen, Deutungen und Einschätzungen zum STFLG artikulieren konnten. Die Ergebnisse der Experteninterviews flossen zum einen in die Darstellung der Handhabbarkeit und Wirkungen des STFLG ein (vgl. Kap. 5 und 6), zum anderen wurden sie zur Präzisierung und Ergänzung der Fragebögen für die standardisierten Befragungen genutzt. Die Darstellung der Arbeitsweise der Prüfbehörde (vgl. Kap. 8.2) basiert ebenfalls auf den Ergebnissen der Experteninterviews.

3.3 Auswertung der Meldedaten an die Prüfbehörde

Um die Reichweite und die Wirkungen des STFLG nachzeichnen zu können, sollten auch die Meldedaten der Vergabestellen ausgewertet werden. Grundlage dafür ist eine Datenbank, die Auftragsvergaben an Unternehmen enthält, welche von den Vergabestellen an die Prüfbehörde Tariftreue gemeldet werden müssen. Außerdem wurden von der Prüfbehörde Meldedaten zur Verfügung gestellt, die sich auf den Geltungszeitraum des Vorgängergesetzes STTG beziehen und punktuell zum Vergleich herangezogen werden konnten.

Um eine öffentliche Auftragsvergabe zu melden, nutzen die Vergabestellen seit Dezember 2013 ein dafür vorgesehenes Meldeformular, in das entsprechend der gesetzlichen Vorgaben die Kontaktdaten der Vergabestelle und der beauftragten Unternehmen, außerdem der Auftragsgegenstand, der Auftragswert und der Leistungszeitraum eingetragen werden. Die Daten dieser Vergabemeldungen wurden in einer Datenbank für die Jahre 2014 bis 2022 zusammengeführt. Mit Inkrafttreten des STFLG wurde auch das Meldeformular überarbeitet, was vor allem dazu gedacht war, die Zahl der Fehler in den Meldungen zu reduzieren, die Eingaben zu vereinheitlichen und die Auswertung zu erleichtern. Seit Januar 2023 stand das neu gefasste Meldeformular zur Verfügung und die Vergabedaten wurden ab dieser Zeit in einer neuen Datenbank erfasst. Das neue Meldeformular enthält ein zusätzliches Feld für die Auswahl der zugrunde gelegten Rechtsverordnung. Außerdem wird der Leistungszeitraum durch zwei Datumsangaben übermittelt und das Meldedatum übertragen. Der überwiegende Teil der Eingabefelder wurde als Pflichtfeld angelegt. Insgesamt hat sich dadurch die Datenqualität seit 2023 deutlich verbessert.

Die Meldungen für 2022, also dem ersten Geltungsjahr des STFLG, erfolgten noch mit dem alten Formular. Zudem ist vor allem für 2022 zu berücksichtigen, dass weiterhin Meldungen nach den Altregelungen des STTG für im Jahr 2021 gestartete Vergabeprozesse erfolgten. Anhand der Angaben kann jedoch nicht unterschieden werden, welches Gesetz bei der Auftragsvergabe angewendet wurde.

Die Meldedaten dienen der Prüfbehörde in erster Linie zur Auswahl der zu prüfenden Unternehmen. Die Verordnung über ein Kontrollsystem gemäß § 13 Absatz 2 Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz sieht die Datenauswertung als solche nicht als Aufgabe der Prüfbehörde vor. Dennoch fand eine solche zu bedarfsbezogenen Anlässen statt, um Anfragen aus Politik und Presse beantworten zu können. Für das STTG wurde außerdem im April 2016 ein Prüfbericht vorgelegt (MWAEV 2016). Damit die Prüfbehörde Auswertungen erstellen kann, findet in gewissem Umfang eine Datenbereinigung statt. Das bedeutet vor allem, dass Meldungen mit einem Vergabewert von unter 25.000 Euro

und doppelte Meldungen gelöscht werden. Die Bereinigung der Daten findet aber nicht durchgehend systematisch statt. Daher wurde im Rahmen der Evaluation zu Beginn der Auswertung zunächst eine umfangreiche Datenbereinigung durchgeführt.

Um einen kompletten Datensatz für den Geltungszeitraum des STFLG zu erhalten, wurden zunächst die beiden zur Verfügung gestellten Datensätze zusammengeführt und die Meldungen ab Januar 2022 ermittelt. Da die Vergabemeldungen für das Jahr 2022 noch mit dem alten Formular gemeldet wurden, waren hier deutlich mehr fehlerhafte Eingaben vorhanden und es fehlten zum Teil das Meldedatum oder der Leistungszeitraum. Es wurden daher alle Datensätze entfernt, denen gar kein Datum zugeordnet werden konnte. Um diejenigen Fälle zu berücksichtigen, die nicht mehr unter den Geltungsbereich des STTG fallen, wurden nicht nur alle Meldungen gelöscht, die vor Dezember 2021 erfolgten, sondern auch alle Vergaben, deren Leistungsbeginn vor Dezember 2021 lag. Dies ergab zunächst eine Liste mit 8.418 Einträgen mit Meldedatum im Zeitraum von Dezember 2021 bis August 2025.

In einem mehrstufigen Verfahren wurde der Datensatz anschließend von doppelten Meldungen bereinigt. Diese resultierten insbesondere aus Korrekturmeldungen der Vergabestellen, Testmeldungen sowie Mehrfachmeldungen aufgrund technischer Fehler. Zu doppelten Meldungen kam offenbar auch im Kontext von Personalwechseln bei den Vergabestellen, wenn Unsicherheiten darüber bestanden, ob eine Meldung bereits erfolgt war. Diese mehrfach vorhandenen Datensätze wurden im Rahmen der Datenbereinigung ermittelt und gelöscht. Bei unklarer Informationslage bzw. im Zweifelsfall wurde der Datensatz beibehalten. Außerdem wurden am Ende alle Meldungen vor Januar 2022 ausgeschlossen, so dass letztlich 7.791 Vergabemeldungen für den Betrachtungszeitraum in die Auswertung des Vergabegeschehens (vgl. Kapitel 5) einfließen.

Für die Auswertung ist zu berücksichtigen, dass nur gemeldete Vergaben einbezogen werden konnten. Anhand der Daten ist erkennbar, dass nicht alle Vergabestellen alle Aufträge regelmäßig gemeldet haben. Insgesamt dürften also sowohl die tatsächliche Zahl der öffentlichen Auftragsvergaben als auch die Summe der Auftragswerte höher sein, als sich aus den Auswertungen in Kapitel 5 ergibt.

3.4 Befragung der Vergabestellen und der beauftragten Unternehmen

Über die Interviewbefragungen hinaus, die mit nur einer beschränkten Anzahl an Akteuren durchgeführt werden konnten, sollte eine breite Befragung der Vergabestellen und von Unternehmen erfolgen. Die öffentlichen Auftraggeber und die Unternehmen, die sich an Vergabeverfahren beteiligen, müssen ihre Aktivitäten am Vergabemarkt an den Vorgaben des STFLG ausrichten. Sie bringen somit das Gesetz zur praktischen Anwendung. Die Erfahrungen bei der Umsetzung des Gesetzes sowie die Einschätzungen zu den Wirkungen geben wichtige Rückschlüsse zur Akzeptanz der Regelungen, zur Erreichung der mit dem STFLG verfolgten Ziele und zu Ansätzen für dessen Weiterentwicklung. Daher wurden Online-Befragungen sowohl der saarländischen Vergabestellen als auch der Unternehmen, die seit 2022 mindestens einen öffentlichen Auftrag oberhalb des Schwellenwertes von 25.000 Euro erhalten haben, durchgeführt. Hierbei wurde auf die im MASFG vorhandenen Kontaktdaten der Vergabestellen sowie der Kontaktdaten der Unternehmen zurückgegriffen, die mit den Vergabemeldungen übermittelt worden waren (vgl. Kap. 3.2). Insofern schließt die Unternehmensstichprobe aufgrund der Datenverfügbarkeit Unternehmen, die im Vergabeverfahren nie erfolgreich waren oder sich gar nicht

erst beteiligt haben, nicht mit ein. Dennoch kann für einen bestimmten Anteil der hier befragten Unternehmen angenommen werden, dass sie sehr wohl in anderen Vergabeprozessen auch schon beteiligt, aber im Wettbewerb unterlegen gewesen sein können.

Befragung der Vergabestellen

Für die Befragung der Vergabestellen konnten auf Basis der Daten und von Verteilerlisten des MASFG insgesamt 304 E-Mail-Adressen zusammengestellt und genutzt werden. Hierbei handelte es sich teilweise um personenbezogene E-Mail-Adressen und zum anderen Teil um Funktionspostfächer. Es konnte nicht im Detail kontrolliert werden, welche Personen bei den Vergabestellen den Fragebogen für ihre Organisation ausgefüllt haben.

Insbesondere in den Kommunen ist die Abwicklung der Vergaben sehr unterschiedlich organisiert. Zum Teil werden für öffentliche Ausschreibungen verantwortliche Stellen geschaffen, die sich um alle anfallenden Ausschreibungen einer Kommune kümmern. In anderen Städten und Gemeinden ist der Vergabeprozess dagegen dezentral organisiert und es gibt mehrere Vergabestellen innerhalb der Kommune. Da die konkrete Organisationsstruktur bei den verschiedenen öffentlichen Auftraggebern nicht bekannt ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass manche Vergabestellen mehrfach angeschrieben wurden. Der Versand der Fragebögen an die Vergabestellen erfolgte am 4. November 2025. Von den angeschriebenen Kontakten waren 72 nicht zustellbar, so dass 232 Stellen oder Personen erreicht wurden. Von 65 Personen wurde der Fragebogen teilweise oder vollständig ausgefüllt. Dies entspricht einer Nettostichprobe von 28 Prozent. Dies ist ein guter Rücklaufwert, der den Befragungen zu Tariftreueeregungen in anderen Bundesländern (z. B. in Nordrhein-Westfalen) entspricht.

Befragung der Unternehmen

In der Vergabemeldung der öffentlichen Auftraggeber werden die Adressdaten der beauftragten Unternehmen erfasst, nicht jedoch die E-Mail-Kontakte. Für die Online-Befragung der Unternehmen mussten diese Kontaktdaten daher erst ermittelt werden. Hierzu war es in einem ersten Schritt notwendig, die verschiedenen Schreibweisen und Erfassungen der Unternehmen in der bereinigten Melde-Liste zu vereinheitlichen, um unnötige Mehrfachansprachen zu vermeiden. Diese Recherche erfolgte mittels Volltextsuche über Suchmaschinen. Konnten keine E-Mail-Adressen ermittelt werden, wurde bis zu dreimal versucht, diese telefonisch zu ermitteln. Dies gelang lediglich in drei Fällen. Trotz dieser intensiven Recherchebemühungen konnten letztlich für 87 der laut Vergabemeldung beauftragten Unternehmen keine E-Mail-Kontakte ermittelt werden.

Für die Befragung der Unternehmen wurde die Teilnahmeanfrage und der Link zum Fragebogen am 4. November 2025 an 2.564 E-Mail-Adressen geschickt. Davon konnten 84 nicht zugestellt werden, so dass eine Bruttostichprobe von N=2.480 verblieb. 208 Fragebögen wurden teilweise oder vollständig ausgefüllt, was einer Nettostichprobe von 8,4 Prozent entspricht. Auch dieser Rücklauf bewegt sich im üblichen Rahmen online-gestützter Unternehmensbefragungen.³

³ Bei den bislang durchgeführten Evaluationen zu den Tariftreuegesetzen der Länder bewegten sich die Rücklaufquoten vergleichbarer Online-Befragungen zwischen 4,1 Prozent (Thüringen) und 9,7 Prozent (Schleswig-Holstein), vgl. Wegweiser (o. J.); Wegweiser (2016).

Die Daten wurden mittels einfacher deskriptiver statistischer Verfahren und Häufigkeitsauszählungen ausgewertet.

3.5 Limitationen

Vor dem Hintergrund der zeitlichen Limitierungen und des Ressourcenrahmens für die Durchführung der Evaluation sowie der verfügbaren Daten weist die Evaluation eine Reihe von Limitationen auf:

- Die der Landesverwaltung vorliegenden Daten zu den Vergaben fußen auf den Vergabemeldungen, die die Vergabestellen nach einer erfolgten Auftragserteilung an das MASFG liefern müssen. Dort werden diese Daten dann zentral erfasst. Eine Durchsicht der Datensätze hat allerdings gezeigt, dass es Vergabestellen bzw. Kommunen gibt, die nicht oder nur in einem unplausibel geringem Maße Vergabemeldungen übermittelt haben. Daher kann sich die Beschreibung des Vergabegeschehens in Kap. 4 nur auf diejenigen Daten stützen, die als Vergabemeldung vollständig in den Datensatz übernommen wurden. Vor diesem Hintergrund muss davon ausgegangen werden, dass die Daten zum Vergabegeschehen nur unvollständig vorliegen.
- Die Befragung der Unternehmen beschränkt sich auf solche, die in einem Vergabeverfahren den Zuschlag erhalten haben und somit über die Vergabemeldung im MASFG bekannt waren. Dies bedeutet eine Selektion der „erfolgreichen“ Bewerber um einen öffentlichen Auftrag. Eine Ausweitung der Befragung auf die unterlegenen Mitbewerber hätte die Voraussetzung, alle Kontakte dieser Unternehmen aus allen Vergabeverfahren seit 2022 bei allen Vergabestellen des Saarlands zu recherchieren. Dieses Vorgehen war im gegebenen Zeitfenster und forschungsökonomisch nicht umsetzbar. Eine andere Alternative wäre theoretisch die Befragung aller geschätzt mehr als 33.000 saarländischen Unternehmen (Listflix 2024), um auch ergründen zu können, weshalb sich manche Unternehmen gar nicht erst an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen und inwiefern das STFLG hierfür eine Rolle spielt. Doch auch diese Variante ist finanziell und zeitlich nicht abbildbar gewesen. Zusätzlich hätte dieses Vorgehen das Manko, dass die Bewerber außerhalb des Saarlands nicht berücksichtigt gewesen wären. Insofern stellt die getroffene Auswahl einen Kompromiss zwischen der Durchführbarkeit der Befragung und einer hinreichend großen Zahl an einbezogenen Unternehmen dar.
- Es existieren für diese Evaluation keine Vergleichsdaten einer „Null-Erhebung“, die einen validen Vergleich des Vergabegeschehens seit Inkrafttreten des STFLG zulassen. Zum einen kann auf keine Befragungsergebnisse von Vergabestellen und Unternehmen zurückgegriffen werden, die sich auf die Vorgängerregelung des Saarländischen Tariftreuegesetzes (STTG) beziehen. Insofern können Veränderungseffekte im Zusammenhang mit dem STFLG aus Sicht der handelnden Akteure nicht verglichen werden, sondern nur in eine Retrospektivbetrachtung für die letzten dreieinhalb Jahre einfließen. Zum anderen können Veränderungen der Kostenstrukturen nicht bestimmt werden, da auch hier keine Vergleichsdaten zum Jahr 2021 vorliegen, die den Einfluss von Tariftreuregelungen auf die Kosten von öffentlichen Aufträgen und Unternehmen von anderen Faktoren isolieren und somit einen direkten Vergleich erlauben. Auch hier können sich Ergebnisse zu den Kostenentwicklungen lediglich auf Wahrnehmungen und Einschätzungen der befragten Akteure abstützen, die ex-post getroffen werden.

Grundsätzlich bleibt also die Limitation, dass sich die empirischen Erhebungen dieser Evaluation auf die Angaben der Befragten zur Anwendung und Wirksamkeit der Regelung beziehen müssen. Die Ergebnisse spiegeln daher die Perspektiven, Erfahrungen und Deutungen derjenigen handelnden Akteure wider, die sich an den Befragungen beteiligt haben. Dies ist bei der Diskussion der Ergebnisse stets zu berücksichtigen.

4. Entwicklung und Funktionsweise des STFLG

Im Saarland wurden bereits frühzeitig Anstrengungen unternommen, in wichtigen Vergabebereichen Tariftreuregelungen gesetzlich zu verankern. So wurde im Jahr 2000 mit dem Bauaufträge-Vergabegesetz erstmals die gesetzliche Verpflichtung geschaffen, bei der Vergabe von Bauleistungen von den Unternehmen Tariftreue nach den geltenden tariflichen Lohnbedingungen zu verlangen. Im Jahr 2010 wurden mit dem Saarländischen Vergabe- und Tariftreuegesetz und 2013 mit dem Saarländischen Tariftreuegesetz (STTG) die Regelungsreichweite, die Regelungsinhalte, die Prüf- und Kontrollverfahren sowie die Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen erweitert.

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU wurde im Jahr 2017 vereinbart, dass das Saarländische Tariftreuegesetz in wesentlichen Regelungsbereichen nochmals entscheidend weiterentwickelt werden sollte. Ein entsprechender Gesetzentwurf für das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG) wurde im September 2021 vorgelegt. Für die Einführung der Tariftreuregelung war zum einen der politische Wille ausschlaggebend, faire Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen und eine Stärkung der Tarifbindung zu fördern. Zum anderen hatten sich die europarechtlichen Spielräume erweitert, entsprechende Regelungen auf Landesebene zu verankern (Krause 2019). Im Folgenden werden die Einführung und die Kernelemente des STFLG sowie die Entwicklung der Rechtsverordnungen näher dargestellt.

4.1 Hintergrund der Gesetzgebung und Aufbau des Gesetzes

Die im Jahr 2013 in Kraft gesetzte Vorgängerregelung des aktuellen STFLG beruhte im Wesentlichen darauf, dass neben den Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz über eine Kommission vergabespezifische Mindestlöhne festgesetzt und als Mindestbedingung bei den öffentlichen Vergaben zugrunde gelegt wurden. Für den öffentlichen Personennahverkehr war ein Entgelt zu zahlen, das in einem im Saarland für diesen Bereich geltenden Tarifvertrag vorgesehen war. Hierbei konnten unterschiedliche Tarifverträge herangezogen werden. Sich an öffentlichen Vergaben beteiligende Unternehmen mussten eine entsprechende Verpflichtungserklärung zur Einhaltung dieser Standards abgeben. Eine erstmals eingerichtete Prüfbehörde sollte die Einhaltung der Mindestlohnbedingungen überwachen.

Paradigmenwechsel im Übergang vom STTG zum STFLG

Aufgrund der Regelungen des Saarländischen Tariftreuegesetzes (STTG) waren zwar Untergrenzen für eine Mindestentlohnung von Beschäftigten von Unternehmen definiert, denen im Rahmen eines Vergabeprozesses öffentliche Aufträge erteilt worden waren. Dennoch hatte sich gezeigt, dass über die Festsetzung dieser Mindestlohnbedingungen viele tarifliche Standards im Vergabegeschehen nicht erreicht und ein Verdrängungswettbewerb zulasten tarifgebundener Unternehmen nicht ausgeschlossen werden konnten.

Vor diesem Hintergrund wurde im Saarländischen Koalitionsvertrag vom Mai 2017 vereinbart, das damalige STTG in wesentlichen Regelungsbereichen weiterzuentwickeln. Als maßgebliche Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge sollte dabei die Einhaltung eines „repräsentativen Tarifvertrages“ landesgesetzlich vorgeschrieben werden. In der Begründung des entsprechenden Gesetzentwurfs

wurde für diese Anpassung mit der Möglichkeit zur Berücksichtigung sozialer und beschäftigungspolitischer Kriterien argumentiert, welche sich aufgrund von Änderungen des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), durch die Vergaberechtsmodernisierung der Europäischen Union und durch das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ergeben hatten (Landtag des Saarlandes 2021). Darüber hinaus nahm die Gesetzesbegründung einen Bezug auf den Anspruch an staatliches Handeln, als öffentlicher Auftraggeber einer besonderen Vorbildrolle gerecht werden zu müssen, Steuergelder verantwortungsvoll zu verwenden und dabei soziale, ökologische und innovative Kriterien zu berücksichtigen. Für diese Ziele sei eine eigenständige neue gesetzliche Regelung erforderlich (ebenda).

Während im Koalitionsvertrag explizit eine Bindung öffentlicher Aufträge an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages hergestellt wurde, ist im Gesetzentwurf ein anderer Weg zur Stärkung tariflicher Arbeits- und Entlohnungsbedingungen eingeschlagen worden. Hintergrund für diese Entscheidung war die Einschätzung, dass im Saarland in den Bereichen der Bau-, Liefer- und Dienstleistungen eine für repräsentative Tarifverträge notwendige und hinreichende „marktprägende Tarifbindung“ nicht erreicht werden könne. In der Gesetzesbegründung wurde darauf verwiesen, dass für keinen praktischen Anwendungsbereich des Gesetzes eine marktprägende Bedeutung besteht (ebenda). Daher wurde eine wirkungsgleiche Lösung angestrebt, indem der Gesetzentwurf den Erlass von Rechtsverordnungen mit der Definition von Kernarbeitsbedingungen vorsah, um die im Koalitionsvertrag intendierten Ziele zu erreichen.

Der Gesetzentwurf vom September 2021 umfasste den gesamten Bereich von Bau-, Liefer- und Dienstleistungen sowie Regelungen für den ÖPNV. Im Zentrum der Neufassung des Tariftruegesetzes stand die Festsetzung von tariflichen Kernarbeitsbedingungen über Rechtsverordnungen der Landesregierung. Das bedeutet, dass fortan das zuständige Ministerium für verschiedene Branchen Rechtsverordnungen erlassen kann und soll, die die wesentlichen Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrages abbilden, der für die Branche einschlägig ist. Öffentliche Aufträge dürfen danach nur an Unternehmen vergeben werden, die ihren Beschäftigten für die Ausführung der Leistung die durch diese Verordnungen festgesetzten Arbeitsbedingungen gewähren. Die Verpflichtung zur Einhaltung der Standards durch den Auftragnehmer und etwaige Nachunternehmer wird zu einem Vertragsbestandteil zwischen Auftragnehmer und öffentlichem Auftraggeber. Mit der Abgabe der entsprechenden Verpflichtungserklärung akzeptiert der Auftragnehmer zudem die Kontrollen der Prüfbehörde Tariftrue und etwaige Sanktionen bei Pflichtverletzungen. Mit diesem Mechanismus sollten die Ziele einer Stärkung der Tarifbindung sowie einer Eindämmung von Wettbewerbsverzerrungen um öffentliche Aufträge erreicht werden, „indem die Wettbewerbsgleichheit aller bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sichergestellt wird, ohne in die Tarifautonomie einzugreifen“ (ebenda, S. 4). Eine Prüfbehörde sollte weiterhin die Einhaltung dieser Arbeitsbedingungen bei den Auftragnehmern und ggf. ihrer Nachunternehmer kontrollieren. Die saarländische Mindestlohnkommission wurde in diesem Zusammenhang aufgelöst und der vergabespezifische saarländische Mindestlohn an den bundesweiten Mindestlohn nach dem MiLoG gekoppelt.

Struktureller Aufbau des STFLG

Das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz wurde durch den Landtag des Saarlandes am 8. Dezember 2021 verabschiedet. Das Gesetz ist am 17. Dezember 2021 in Kraft getreten und umfasst insgesamt 19 Paragraphen. Sie sind über fünf Abschnitte verteilt, die unterschiedliche funktionale Regelungsbereiche abgrenzen:

- In Abschnitt 1 sind Ziel, Regelungsgegenstand sowie der Anwendungsbereich festgelegt. Als Ziele sind in § 1 Abs. 1 die Eindämmung von Wettbewerbsverzerrungen, die Vermeidung von unfairem Unterbietungs- und Verdrängungswettbewerb, der Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme definiert. Als Schwellenwert für die Anwendung des Gesetzes wird in § 2 Abs. 4 ein Betrag von geschätzten 25.000 Euro Auftragswert ohne Umsatzsteuer festgelegt.
- Abschnitt 2 des STFLG legt fest, dass alle Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen abzugeben haben. Das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, diese Bedingungen durch Rechtsverordnungen festzulegen, die die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen der jeweiligen Branchentarifverträge spiegeln. Dabei sind Arbeitsentgelt, Arbeitszeit und Zuschläge, bei einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten auch Urlaubsregelungen und Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Der Auftragnehmer ist überdies verpflichtet sicherzustellen, dass von ihm beauftragte Nachunternehmen oder Leiharbeitskräfte den gleichen Arbeitsbedingungen unterliegen. Eine Überprüfung von Änderungen der jeweiligen Tarifverträge soll mindestens alle zwei Jahre erfolgen. Beim Erlass der Rechtsverordnungen wird den Sozialpartnern die Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt. Im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs werden – unter Konsultation eines beratenden Ausschusses – durch das zuständige Ministerium Tarifverträge als repräsentativ erklärt, die von den Auftragnehmern zur Anwendung gebracht werden müssen. Sofern öffentliche Aufträge keiner branchenspezifischen Rechtsverordnung unterliegen, müssen sich die Auftragnehmer schriftlich verpflichten, mindestens die Arbeitsbedingungen nach dem Mindestlohngesetz einzuhalten.
- Weitere Kriterien für die Vergabe öffentlicher Aufträge sind in Abschnitt 3 aufgeführt. Diese beziehen sich auf die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation sowie auf eine möglichst umweltfreundliche Leistungsausführung.
- Die Kontrollen zur Einhaltung der Tariftreue-Regelungen sind in Abschnitt 4 geregelt. Öffentliche Auftraggeber sind dazu berechtigt, bei den Auftragnehmern eigene stichprobenartige Kontrollen der entsprechenden Verpflichtungen durchzuführen. Darüber hinaus wird durch das zuständige Ministerium per Rechtsverordnung ein eigenes Kontrollsystem eingerichtet. Die beauftragten Unternehmen sind im Rahmen der Vertragsgestaltung dazu zu verpflichten, entsprechende Auskunfts- und Prüfrechte einzuräumen und ihre Nachunternehmen zu ebendiesen Kontrollmöglichkeiten zu verpflichten. Als Sanktionen bei Verstößen kann eine Vertragsstrafe von bis zu fünf Prozent, bei mehreren Verstößen bis zu zehn Prozent des Auftragswertes festgesetzt werden. Der Auftragnehmer haftet dabei auch für Verstöße der von ihm beauftragten Nachunternehmen. Als weitere Orientierung gilt, dass der Betrag beim Zweifachen der

Summe liegen kann, die der Auftragnehmer durch Verstöße gegen die Tariftreuepflichten eingespart hat. Unternehmen sollen bei gravierenden Verstößen bis zu drei Jahre von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen und in einem Register dokumentiert werden.

- In Abschnitt 5 wird festgelegt, dass drei Jahre nach Inkrafttreten durch das zuständige Ministerium eine Evaluation durchzuführen ist, zudem werden Übergangs- und Schlussbestimmungen aufgeführt.

4.2 Umsetzung der Vorgaben des STFLG im Ministerium

Nach Inkrafttreten des Gesetzes stand das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit (MASFG) als das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium vor der großen Aufgabe, die verwaltungsseitigen Voraussetzungen für die Umsetzung und Anwendung des STFLG zu schaffen. Dies betraf vor allem die Sicherstellung der Weiterarbeit der (bereits existierenden) Prüfbehörde sowie die Erarbeitung der Rechtsverordnungen für die einschlägigen Branchen, die im öffentlichen Vergabegeschehen eine maßgebliche Rolle spielen. Während die Struktur und Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue in Kapitel 8 dargestellt werden, sollen im Folgenden die Erstellung der Rechtsverordnungen sowie das Zusammenwirken von Ministerium und Vergabestellen erläutert werden.

Erarbeitung der Rechtsverordnungen

Eine zentrale Voraussetzung, dass die Regelungen des STFLG greifen können, ist das tatsächliche Vorliegen branchenspezifischer Rechtsverordnungen, die den öffentlichen Vergabeprozessen zugrunde gelegt werden. Diese Verordnungen werden im Referat „Arbeits- und Tariftreue, Prüfbehörde Tariftreue“ erarbeitet. Bis August 2025 lagen für 14 Branchenbereiche Rechtsverordnungen vor. Darüber hinaus wurden zehn weitere Verordnungen als Fortschreibungen aufgrund geänderter tariflicher Bedingungen erlassen. Weitere Fortschreibungen erfolgten im Herbst 2025.

Abbildung 5: Übersicht zu den branchenspezifischen Rechtsverordnungen bis August 2025

Datum Inkrafttreten	Branche	1. Fortschreibung	2. Fortschreibung
01.07.2022	Elektrohandwerk	01.03.2023	
01.07.2022	Gebäudereinigerhandwerk	01.02.2023	01.04.2025
01.07.2022	Sanitär- und Heizungshandwerk	01.07.2024	
01.10.2022	Schreinerhandwerk	01.01.2024	
01.01.2023	Einzelhandel	01.03.2025	
01.01.2023	Metallhandwerk	01.08.2023	01.12.2024
01.02.2023	Wach- und Sicherheitsgewerbe	01.07.2024	
01.03.2023	Groß- und Außenhandel		

4. Entwicklung und Funktionsweise des STFLG

Datum Inkrafttreten	Branche	1. Fortschreibung	2. Fortschreibung
01.11.2023	Maler- und Lackierhandwerk		
01.04.2024	Verpflegungsleistungen, Catering und Kantinenbetrieb	01.03.2025	
01.04.2024	Abbruch- und Abwrackgewerbe		
01.04.2024	Kraftfahrzeugkauf- und Leasing		
01.06.2024	Gerüstbauhandwerk		
01.07.2024	Möbellogistische Dienstleistungen		

Die als wesentliche Kernarbeitsbedingungen in den Rechtsverordnungen zu definierenden Anforderungen sind in § 2 Abs. 2 STFLG festgelegt. Zu berücksichtigen sind danach das Arbeitsentgelt, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Die Rechtsverordnungen für die einzelnen Branchen folgen in ihrem Aufbau diesen Kriterien. Sie listen für die Arbeitsentgelte detailliert die entsprechenden Lohn-, Gehalts- und Entgeltgruppen, Qualifikationsmerkmale und typische Tätigkeiten auf und weisen ihnen die im Tarifvertrag vereinbarten konkreten Stundenlohn- oder Monatsgehaltswerte zu. Ebenso werden die entsprechenden Regelungsinhalte für Zuschläge, Urlaub und Urlaubsgeld sowie für Sonderzahlungen aufgeführt und mit den tariflichen Geldwerten hinterlegt.

Das zuständige Ministerium nimmt die Erarbeitung der Rechtsverordnungen eigenständig auf. Einer Antragstellung durch einen der Sozialpartner hierfür bedarf es nicht. Nach Inkrafttreten des Gesetzes war der Druck zunächst groß, erste Rechtsverordnungen schnell zu entwickeln und in Kraft zu setzen. Für die Branchenauswahl war es daher nach Auskunft der beteiligten Akteure von Bedeutung, die ersten Rechtsverordnungen in Bereichen mit weniger komplexen Tarifvertragsstrukturen zu erarbeiten und diese zeitnah verfügbar zu haben. Die ersten Verordnungen wurden zum 1. Juli 2022 für das Elektro- und Gebäudereinigerhandwerk erlassen. Komplexe Rechtsverordnungen für große Bereiche wie den Bau oder den ÖPNV waren bis August 2025 noch nicht in Kraft gesetzt.

Die Erarbeitung der Rechtsverordnungen erfolgt in einem mehrstufigen Prozess. Laut gesetzlicher Vorgabe sind dabei die Sozialpartner einzubinden. Zunächst wird unter Rückgriff auf die im saarländischen Tarifregister hinterlegten Tarifverträge der für die jeweilige Branche geltende Tarifvertrag ausgewählt und die Kernarbeitsbedingungen in die Rechtsverordnung übertragen. Für die so abgegrenzte Branche erfolgt dann die Ausarbeitung der Rechtsverordnung und die jeweilige Gegenkontrolle innerhalb des Ministeriums. Danach wird der Entwurf der Rechtsverordnung im Amtsblatt des Saarlandes veröffentlicht und zeitgleich an die Sozialpartner, Verbände und Kammern mit der Bitte um eine Stellungnahme innerhalb von drei Wochen verschickt. Nicht selten enthalten die Rückmeldungen der verschiedenen Akteure Hinweise auf Korrektur- und Anpassungsbedarfe, die dann in den Entwurf der Rechtsverordnung übernommen werden. Seitens des Ministeriums wiederum erfolgt eine Rückmeldung, welche

Anregungen oder Wünsche übernommen wurden. Anschließend wird die Rechtsverordnung finalisiert und dem Minister zur abschließenden Zeichnung vorgelegt. Nach Inkrafttreten der Verordnung mit der Veröffentlichung im Amtsblatt wird diese durch einen IT-Dienstleister im Formular zur Vergabemeldung als Auswahlmöglichkeit ergänzt und auf der Webseite des Ministeriums gelistet. Darüber hinaus werden die Vergabestellen und weitere relevante Akteure über ein Mail-Rundschreiben des Ministeriums zur neuen Rechtsverordnung informiert. Die Expertinnen und Experten des Ministeriums berichten, dass man sich bemühe, die Ausgestaltung der Rechtsverordnungen in möglichst großem Einvernehmen mit den Sozialpartnern vorzunehmen. In der Regel sei die Erstellung der Verordnungen von intensiven Kommunikationsprozessen des Ministeriums mit den externen Akteuren begleitet, die zur Akzeptanz der Regelungen beitragen würden.

Die Funktionsweise des STFLG wurde von den Expertinnen und Experten der Landesverwaltung insgesamt positiv eingeschätzt. Insbesondere die Tatsache, dass das Land die Rechtsverordnungen eigenständig erlassen könne, habe dazu beigetragen, dass die branchenspezifischen Verordnungen kontinuierlich erarbeitet und in Kraft gesetzt werden konnten. Als ein für die Erarbeitung der Rechtsverordnung limitierender Faktor habe sich die knappe Personalausstattung des entsprechenden Referats im Ministerium erwiesen, so dass dieser Prozess immer wieder von den verfügbaren Kapazitäten einzelner Personen abhängig sei.

Information der Vergabestellen und Meldung der Vergaben

Die Zusammenarbeit zwischen dem MASFG als zuständiges Ministerium und den öffentlichen Vergabestellen ist durch zwei wesentliche Schnittstellen geprägt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Schnittstellen zwischen dem zuständigen Ministerium und den Vergabestellen

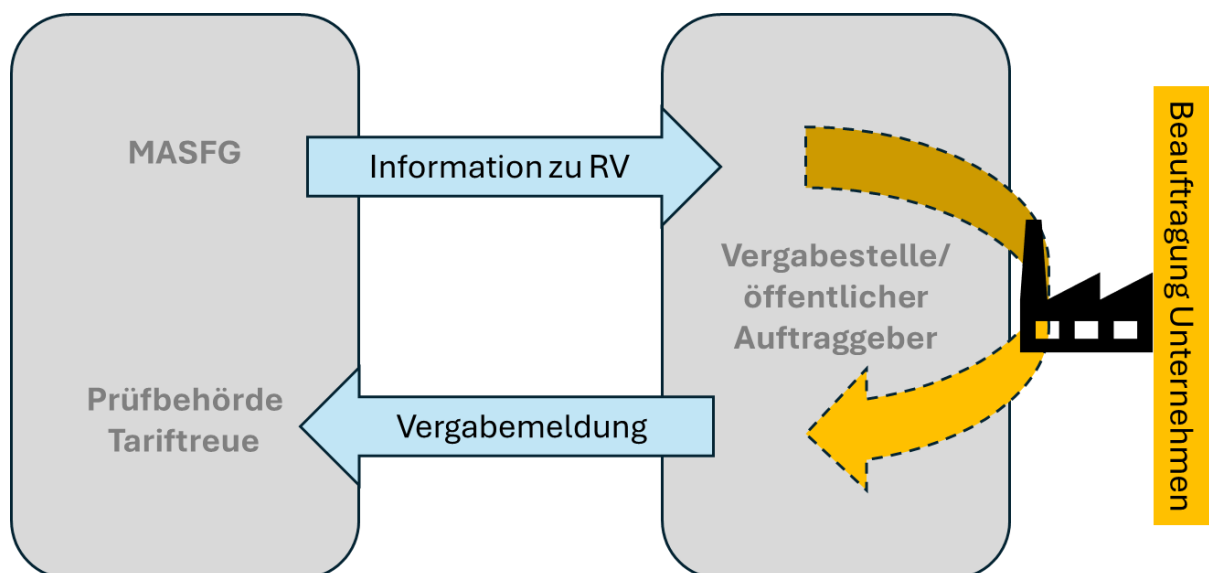


Abbildung: iso-Institut

Die eine Schnittstelle betrifft die Notwendigkeit, seitens des Ministeriums die Vergabestellen zu neuen oder aktualisierten Rechtsverordnungen zu informieren, damit sie einen rechtskonformen Vergabeprozess gestalten können. Die Veröffentlichung im Amtsblatt des Saarlandes ist hierfür die Grundlage.

4. Entwicklung und Funktionsweise des STFLG

In einem weiteren Schritt werden die Rechtsverordnungen auf der Homepage des Ministeriums eingestellt und die Vergabestellen über ein per Mail versendetes Rundschreiben informiert. Zudem wird die jeweils neue Rechtsverordnung durch einen IT-Dienstleister in ein Drop-Down-Menü auf dem Online-Formular der Vergabemeldung eingepflegt, so dass es beim Ausfüllen direkt angeklickt werden kann. Aus den Praxisberichten auf Seiten der Vergabestellen und des Ministeriums ist deutlich geworden, dass diese Information zwar im Wesentlichen funktioniert, aber im Einzelfall auch auf Hemmnisse stößt:

- Eine zentrale, präzise und aktuelle Erfassung aller öffentlichen Vergabestellen existiert im Saarland nicht. Zwar konnte im MASFG eine umfassende Sammlung von Kontaktdaten aus den Vergabemeldungen der letzten Jahre zusammengestellt werden. Allerdings ist nicht überprüfbar, ob diese Liste vollständig ist, da offenbar nicht alle Vergabestellen ihre Vergaben melden (s.u.). Deshalb kann nicht eingeschätzt werden, ob die Informationen des Ministeriums tatsächlich alle Vergabestellen erreichen.
- Innerhalb der Vergabestellen wiederum ist nicht sichergestellt, ob die Informationen des Ministeriums tatsächlich auch diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen, die mit der Abwicklung von Vergaben betraut sind. Zumeist bestehen die vorhandenen E-Mail-Kontakte aus Funktionspostfächern, bei denen die Weiterleitung der entsprechenden Informationen unklar ist.
- Die Darstellung der Rechtsverordnungen auf der Webseite wurde von manchen Vergabestellen als zum Teil unübersichtlich eingeschätzt, da die jeweils aktuellen Verordnungen nicht direkt angezeigt werden und sowohl aktuelle wie auch ältere Regelungen eingestellt sind. Zudem könnten die jeweiligen branchenspezifischen Verordnungen nicht durch Suchmaschinen im Internet direkt gefunden werden.
- Die Eintragung neuer Rechtsverordnungen in das Drop-Down-Menü des Online-Vergabeformulars erfolge häufig mit Zeitverzögerung, so dass es bei der Übermittlung von Beauftragungen zu nicht korrekten Angaben kommen könne. Das gleiche Hindernis wurde für das von vielen kommunalen Vergabestellen genutzte Portal des Zweckverbandes eGo Saar berichtet, so dass die Vergabestellen regelhaft auf zusätzliche händische Recherchen zu den jeweils aktuellen Rechtsverordnungen angewiesen seien.

Die zweite Schnittstelle liegt in der Rückmeldung der abgeschlossenen Vergabe von den Vergabestellen an die Prüfbehörde Tariftreue. Hierzu sind die öffentlichen Auftraggeber nach § 2 Abs. 1 der Verordnung über ein Kontrollsystem gemäß § 13 Abs. 2 des STFLG verpflichtet. Für die Abwicklung dieser Meldung wurde ein Online-Formular zur Vergabemeldung geschaffen, das auf der Webseite des MASFG verfügbar ist. In diesem Formular werden folgende Daten übermittelt:

- eine Vergabenummer (falls vorhanden),
- die zugrunde gelegte Rechtsverordnung (Drop-Down-Menü),
- der geschätzte Auftragswert,
- die Vergabestelle (Name, Ansprechpartner, Adresse, Telefon, E-Mail),

- das ausführende Unternehmen und maximal zwei Nachunternehmen (Name, Postadresse),
- der geschätzte Leistungszeitraum,
- der Leistungsort,
- ein Freitextfeld für Bemerkungen.

Nach dem Absenden erhalten die Vergabestellen eine Eingangsbestätigung mit Datum. Zeitgleich werden die Daten auf dem sogenannten GSB-Server in einer Datentabelle abgelegt. Diese werden zur weiteren Bearbeitung seitens der Prüfbehörde heruntergeladen und in eine Excel-Datei übertragen, in der die weitere händische Bearbeitung erfolgt. Die einzelnen Vergabemeldungen gehen bei der Prüfbehörde außerdem auch als E-Mail ein.

Die Analyse der Vergabedaten sowie die Erfahrungen der Mitarbeitenden der Prüfbehörde zeigen, dass dieser eigentlich klar geregelte Rückmeldeprozess nicht zu einer vollständigen Erfassung des Vergabegeschehens im Saarland führt. Ein wesentlicher Grund liegt einerseits darin, dass manche Vergabestellen die erteilten Aufträge nur mit Verzögerungen oder gar nicht melden. Eine systematische Kontrolle des Rückmeldeverhaltens durch die Prüfbehörde erfolgt nicht; eine Sanktionierung „säumiger“ Vergabestellen ist nicht vorgesehen. Sofern innerhalb der Datenbank unplausibel geringe Vergabebeträge (z. B. bei größeren Kommunen) auffällig werden, nimmt die Prüfbehörde allerdings Kontakt zu der jeweiligen Vergabestelle auf, um an die Meldungen zu erinnern. Andererseits entstehen viele Doppelmeldungen von Vergaben, die „unerkannt“ in den Datensatz eingehen. Dies entsteht nach Einschätzung der Akteure in der Prüfbehörde z. B. dann, wenn innerhalb der Vergabestellen Unklarheit besteht, ob die Meldungen schon erfolgt sind (z. B. bei einem Personalwechsel in der Bearbeitung) und in der Folge mehrfach abgesendet werden. Darüber hinaus ist es auch durch IT-Probleme zu Mehrfachmeldungen ein und derselben Beauftragung gekommen. Über das Vergabeformular können bisher Mehrfachmeldungen nicht technisch erkannt und ausgeschlossen werden. Ebenso fallen bei der händischen Übertragung der Vergabemeldungen in die Datenbank die Doppelungen häufig nicht auf. Die notwendige Übertragung der Daten in eine Excel-Datei wird zudem als aufwendig und fehleranfällig beschrieben; eine technisch mögliche automatisierte Datenübernahme wurde bislang aus Kostengründen nicht realisiert. Insofern ist die Datenlage zum Vergabegeschehen vermutlich mit erheblichen Unschärfen behaftet (vgl. Kapitel 3).

Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Tariftreue

Nach § 3 Abs. 1 STFLG können öffentliche Aufträge im Bereich Bau-, Liefer- und Dienstleistungen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich schriftlich verpflichten, mindestens die in der einschlägigen Rechtsverordnung festgelegten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Diese Erklärungen werden zum Vertragsbestandteil zwischen öffentlichem Auftraggeber und Auftragnehmer. Hierzu wurden durch das MASFG entsprechende Mustererklärungen für diejenigen Branchen bereitgestellt, für die eine Rechtsverordnung in Kraft gesetzt wurde, zudem eine Erklärung zur Einhaltung der Bedingungen nach dem Mindestlohngesetz. Letztere kommt in den Fällen zur Anwendung, wenn (noch) keine branchenspezifische Rechtsverordnung für die Vergabe vorliegt. Die Erklärungen umfassen Verpflichtungen der Unternehmen

4. Entwicklung und Funktionsweise des STFLG

- zur Einhaltung der jeweils zugrunde gelegten Mindestarbeitsbedingungen,
- zur Zahlung der Beiträge an die Sozialversicherungsträger,
- zur gleichen Entlohnung von Leiharbeitskräften, die für den Auftrag eingesetzt werden,
- bei Kontrollen der Auftraggeber Einblick in die Entgeltabrechnungen und andere prüffähige Unterlagen zu geben,
- das Einverständnis der eingesetzten Beschäftigten zur Vorlage und Überprüfung der Entgeltabrechnungen einzuholen,
- bei einem schuldhaften Verstoß eine Vertragsstrafe in Höhe von bis zu fünf (bei mehreren Verstößen bis zu zehn) Prozent des Auftragswertes zu zahlen und zu akzeptieren, dass der Auftragnehmer Vertragsstrafen auch dann zu zahlen hat, wenn der Verstoß durch ein Nachunternehmen begangen wird,
- die Verpflichtungen an etwaige Nachunternehmer oder Verleiher identisch vertraglich weiterzugeben und dazu eine gleichlautende Erklärung zu nutzen.

Sollten die Vertragsstrafen das Unternehmen unverhältnismäßig hart treffen, so kann das Unternehmen mit dem Auftraggeber über eine Begrenzung der Strafe verhandeln, die dann allerdings den Mustererklärungen zu Folge beim Dreifachen des Betrages liegen kann, den der Auftragnehmer durch den Verstoß gegen die Tariftreuepflichten eingespart hat.

Bei der Durchsicht des Formulars für die Verpflichtungserklärungen fällt auf, dass bei der Nutzung des gleichlautenden Formulars auch für Nachunternehmen nicht klar wird, dass es sich hier um eine vertragliche Beziehung zwischen den Unternehmen handelt und nicht zwischen Nachunternehmen und öffentlichem Auftraggeber. Zudem besteht eine Diskrepanz zwischen dem in der Verpflichtungserklärung formulierten Strafbetrags des Dreifachen der durch den Verstoß eingesparten Summe und dem in § 14 Abs. 1 STFLG genannten zweifachen Betrags dieser Summe.

Seitens der Vergabestellen wurde darauf hingewiesen, dass die Verpflichtungserklärungen nicht immer vorliegen und relativ häufig bei den Unternehmen nachgefordert werden müssen. Noch deutlicher scheint dieses Problem im Binnenverhältnis zwischen den beauftragten Unternehmen und ihren Nachunternehmen zu bestehen. Bei Prüfprozessen ist das Nicht-Vorliegen der Verpflichtungserklärungen von Nachunternehmen ein häufig festgestellter Verstoß (vgl. Kapitel 8).

5. Vergabeprozesse im Saarland im Geltungsbereich des STFLG

Anhand der Daten aus den Vergabemeldungen wird in den folgenden Abschnitten das Vergabegeschehen analysiert. Hierbei geht es vor allem um die zahlenmäßige Entwicklung der öffentlichen Vergabeverfahren und um das finanzielle Volumen der gemeldeten Aufträge im Betrachtungszeitraum und im Vergleich zur Vorgängerregelung des STTG. Im Zusammenhang mit der Betrachtung des Vergabegeschehens soll überdies die Frage beantwortet werden, ob und wie viele Vergabeverfahren seit Inkrafttreten des STFLG aufgrund mangelnder Angebote aufgegeben werden mussten und inwiefern bürokratische Anforderungen des Gesetzes hierauf einen Einfluss gehabt haben könnten.

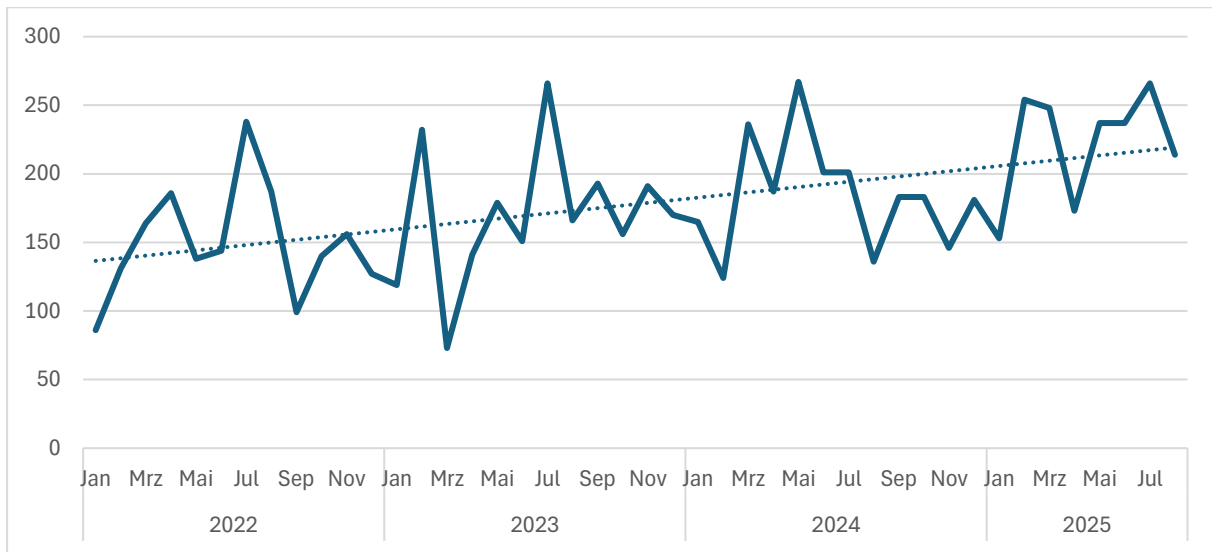
Insgesamt konnten 7.791 Vergabemeldungen, die zwischen 2022 und August 2025 bei der Prüfbehörde eingingen, in die Auswertung einbezogen werden. Über den Zeitverlauf hinweg verteilten sich die Vergabemeldungen wie folgt:

Abbildung 7: Entwicklung der Vergabezahlen im Betrachtungszeitraum

Jahr	Zahl der Vergabemeldungen	Monatsdurchschnitt
2022	1782	149
2023	2034	170
2024	2210	184
2025 (bis 30.08.)	1765	221
Gesamt	7791	177

Die Zahl der Meldungen ist im Betrachtungszeitraum kontinuierlich angestiegen. Während im Jahr 2022 durchschnittlich pro Monat 149 Vergaben gemeldet wurden, waren es in den ersten acht Monaten des Jahres 2025 bereits 221 – das entspricht einem Zuwachs von 48 Prozent.

Abbildung 8: Monatliche Vergabemeldungen im Betrachtungszeitraum



Die grafische Darstellung der monatlichen Meldungen zeigt zum einen den tendenziellen Anstieg der Vergabemeldungen, zum anderen verdeutlicht sie die starke Varianz der gemeldeten Vergabebeträge im Betrachtungszeitraum. Dem Minimalwert von 73 Vergaben im März 2023 steht ein maximaler Wert von 267 Vergabemeldungen im Mai 2024 gegenüber.

In der Zeit von Mitte Dezember 2013 bis Ende 2021 wurden 13.050 Vergaben gemeldet. Das entspricht im Durchschnitt des Gesamtzeitraums ungefähr 1.631 Vergabemeldungen pro Jahr und 135 pro Monat. In dieser Größenordnung liegt auch die Zahl der durchschnittlichen Vergaben pro Monat im Jahr 2022, um dann allerdings in den Folgejahren anzusteigen. Von einer Stagnation oder gar einem Rückgang der Vergaben seit Inkrafttreten des STFLG kann nicht ausgegangen werden.

Im betrachteten Zeitraum wurde über die 7.791 gemeldeten Vergaben ein Gesamtvolumen von mehr als 2,3 Milliarden Euro Auftragswert vergeben. Im Jahresverlauf verteilen sich die Summen der Auftragswerte wie folgt:

Abbildung 9: Summe der Auftragswerte und durchschnittlicher Auftragswert im Zeitverlauf

Jahr	Summe der Auftragswerte	Durchschnittlicher Auftragswert
2022	625.446.648,33 €	350.980,16 €
2023	638.276.807,31 €	313.803,74 €
2024	535.419.170,49 €	242.271,12 €
2025 (bis 30.08.)	547.460.832,60 €	310.176,11 €
Gesamt	2.346.603.458,73 €	301.194,13 €

Auch bei der Gesamtsumme der Auftragswerte zeigt sich mit Ausnahme des Jahres 2024 ein Anstieg. Die nachfolgenden beiden Abbildungen verdeutlichen, dass ähnlich wie bei der Zahl der Vergaben die vergebenen Auftragswerte zwischen den Monaten schwanken. Interessant dabei ist, dass die Gesamtsumme der Auftragswerte in der Tendenz steigt, während der durchschnittliche Auftragswert pro Vergabe in der Tendenz leicht gesunken ist. Dies deutet darauf hin, dass die Zahl der gemeldeten Vergaben insgesamt stärker gestiegen sein könnte als die Gesamtsumme der Auftragswerte. Die Kosten pro Vergabe sind also entgegen mancher Annahmen im Betrachtungszeitraum nicht gestiegen.

Abbildung 10: Durchschnittliche Auftragswerte pro Monat

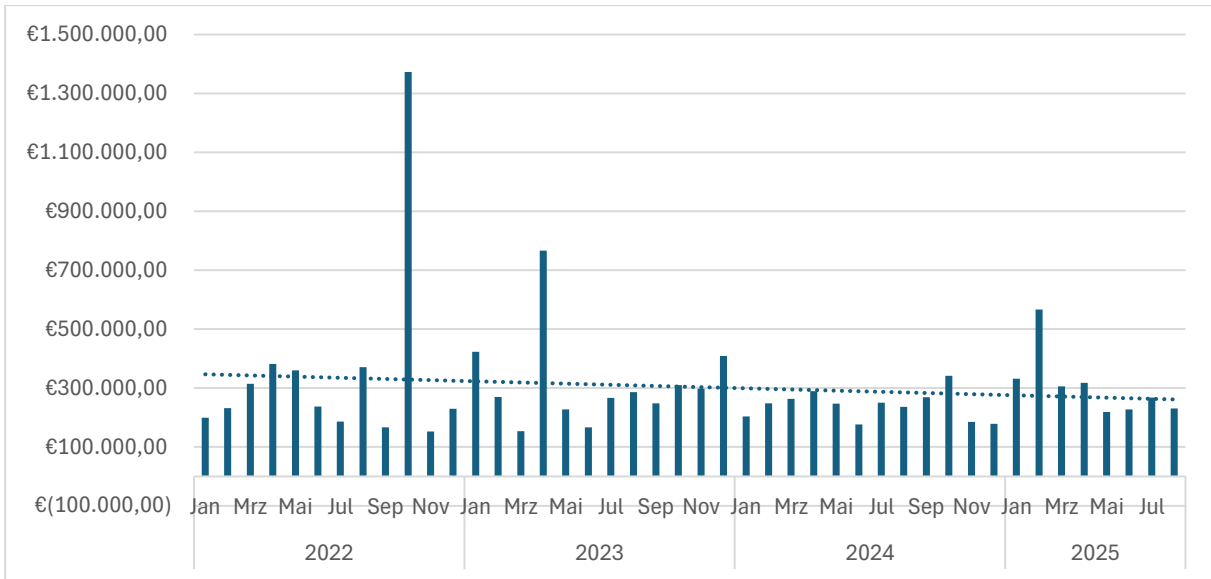
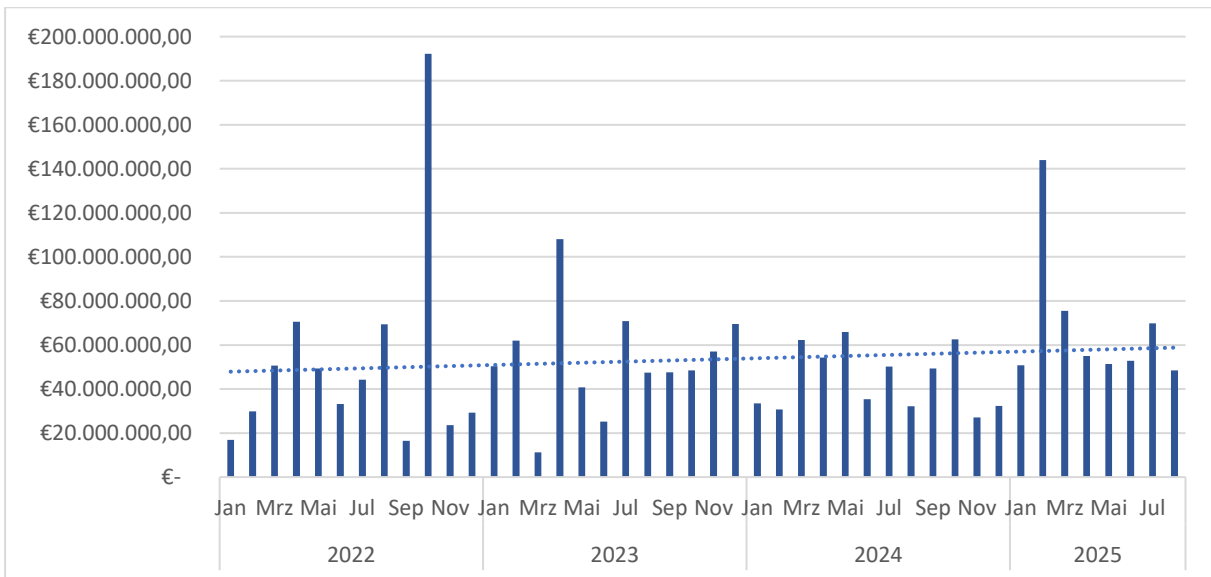


Abbildung 11: Summe aller Vergabewerte pro Monat



Nach § 2 Abs. 5 STFLG sind durch öffentliche Auftraggeber alle Fälle zu dokumentieren und an das MASFG zu melden, in denen „mangels zuschlagsfähiger Angebote aufgrund der Bestimmungen dieses

5. Vergabeprozesse im Saarland im Geltungsbereich des STFLG

Gesetzes keine wertbaren Angebote abgegeben werden und der Bedarf des Auftraggebers deswegen nicht gedeckt werden kann.“ Nach Auskunft des für Arbeitsrecht zuständigen MASFG ist im Betrachtungszeitraum kein solcher Fall mitgeteilt worden.

Die 7.791 gemeldeten Vergaben gingen an insgesamt 2.582 verschiedene Unternehmen. Davon erhielten 1.432 Unternehmen und damit ungefähr 55 Prozent seit 2022 einen einzigen Auftrag mit einem durchschnittlichen Auftragswert von rund 386.000 Euro. Rund ein Drittel der Unternehmen haben zwischen zwei und fünf öffentliche Vergaben gewonnen. In der Spitzengruppe mit mehr als 30 Aufträgen seit 2022 finden sich lediglich 14 Unternehmen (0,5 %), deren Auftragswerte sich pro Unternehmen durchschnittlich auf fast 28 Millionen Euro summieren (vgl. Abbildung 12). Nicht berücksichtigt sind bei dieser Zählung die Nachunternehmen.

Abbildung 12: Verteilung der Aufträge auf die Unternehmen

Anzahl der Aufträge für ein Unternehmen	Anzahl der Unternehmen	Summe der Auftragswerte	Durchschnittlicher Wert der Aufträge pro Unternehmen
1	1.436	554.357.304,44 €	386.042,69 €
2 bis 5	843	585.416.580,08 €	694.444,34 €
6 bis 10	175	268.524.921,90 €	1.534.428,13 €
11 bis 20	90	368.720.650,86 €	4.096.896,12 €
21 bis 30	24	181.534.856,24 €	7.563.952,34 €
31 bis 87	14	388.049.145,21 €	27.717.796,09 €

Bei den Auftragsvergaben und -volumina pro Unternehmen ist die Varianz ebenfalls sehr hoch. So wurde im genannten Zeitraum ein IT-Unternehmen insgesamt 54mal mit einem kumulierten Auftragsvolumen von mehr als 160 Millionen Euro beauftragt. An zweiter Stelle liegt beim Auftragsvolumen ein Entsorgungsunternehmen mit lediglich vier Aufträgen, die sich allerdings über fünf Jahre erstrecken und ein Volumen von ca. 66 Millionen Euro umfassen. Auch die Aufträge verschiedener Firmen der Baubranche summieren sich auf zweistellige Millionenbeträge.

Für die Reichweite und die Zielerreichung der Regelungen des STFLG ist entscheidend, wie viele Vergaben tatsächlich auf Basis der branchenbezogenen Rechtsverordnungen erfolgt sind. Die ersten entsprechenden Rechtsverordnungen im Elektrohandwerk, im Gebäudereiniger-Handwerk und im Sanitär- und Heizungshandwerk traten am 1.7.2022 in Kraft. Noch im Jahr 2022 laufende, aber schon im Jahr 2021 gestartete Vergabeprozesse wurden nach der Vorgängerregelung des STTG abgewickelt. Aufgrund der erst sukzessiv greifenden neuen Regelungen des bis Ende 2022 genutzten alten Formulars zur Vergabemeldung (vgl. Kapitel 3.2) wurde eine Zuordnung zu den branchenbezogenen Rechtsverordnungen erst ab 2023 vorgenommen.

Abbildung 13: Anzahl der Vergaben nach branchenbezogenen Rechtsverordnungen

	2022	2023	2024	2025	Gesamt	Gesamt: Anteil
Keine Rechtsverordnung		1656	1666	1242	4564	58,58 %
Keine Zuordnung	1782	294	62	55	2193	28,15 %
Elektrohandwerk		83	138	140	361	4,63 %
Sanitär- und Heizungshandwerk			72	75	147	1,89 %
Metallhandwerk			65	65	130	1,67 %
Schreinerhandwerk			49	43	92	1,18 %
Maler- und Lackiererhandwerk			25	43	68	0,87 %
Kraftfahrzeugkauf und -leasing			36	20	56	0,72 %
Abbruch- und Abwrackgewerbe			17	24	41	0,53 %
Gebäudereinigerhandwerk			25	13	38	0,49 %
Einzelhandel			27	7	34	0,44 %
Gerüstbauhandwerk			12	11	23	0,30 %
Groß- und Außenhandel			10	8	18	0,23 %
Verpflegungsleistungen Catering				12	12	0,15 %
Wach- und Sicherheitsgewerbe		1	4	6	11	0,14 %
möbellogistische Dienstleistung			2	1	3	0,04 %
Gesamt	1782	2034	2210	1765	7791	100 %
Anteil der Vergaben nach Rechtsverordnung	0 %	4,1 %	21,8 %	26,5 %	13,3 %	

Für die Vergaben, denen keine branchenbezogene Rechtsverordnung zugrunde gelegt wurde, gelten die Regelungen des Mindestlohngesetzes. Dies trifft auf nahezu 60 Prozent der Vergaben im Betrachtungszeitraum zu. Darüber hinaus konnten innerhalb des Betrachtungszeitraums rund 28 Prozent der Vergabemeldungen keiner gültigen Rechtsverordnung zugeordnet werden⁴. Lediglich 13,3 Prozent der

⁴ Dies ist das Ergebnis einer Datenbereinigung, die vor der Auswertung durchgeführt werden musste: Im Formular zur Vergabemeldung sind die Branchen in einem Drop-Down-Menü in alphabetischer Reihenfolge gelistet.

5. Vergabeprozesse im Saarland im Geltungsbereich des STFLG

Vergaben (1.034) konnten den neu geschaffenen Rechtsverordnungen exakt zugewiesen werden, allerdings könnte die tatsächliche Abdeckung durch die Rechtsverordnungen höher ausfallen (vgl. Fußnote 4). Hierbei stehen das Elektrohandwerk, das Sanitär- und Heizungshandwerk, das Metallhandwerk sowie das Schreinerhandwerk an der Spitze. Damit entfaltet das STFLG im Betrachtungszeitraum eine nur begrenzte Wirkung innerhalb der Vergabepaxis. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Rechtsverordnungen in für das Vergabegeschehen wichtigen Sektoren wie Baudienstleistungen oder dem öffentlichen Personennahverkehr bis zum 31. August 2025 nicht in Kraft getreten waren. So erhöhte sich bereits durch das Inkrafttreten weiterer Rechtsverordnungen sowie durch eine verbesserte Datenzuordnung der Anteil der auf den branchenbezogenen Rechtsverordnungen beruhenden Vergaben im Jahr 2025 auf gut 26 Prozent.

Abbildung 14: Verteilung der Vergaben nach Auftragswerten

	2022	2023	2024	2025	Gesamt
Keine Rechtsverordnung	0 %	83,1 %	80,5 %	75,8 %	58,7 %
Keine Zuordnung	100 %	13,7 %	1,6 %	1,8 %	31,2 %
Vergaben nach Rechtsverordnung	0 %	3,2 %	17,8 %	22,4 %	10,2 %
Auftragswerte gesamt	625 Mio. €	638 Mio. €	535 Mio. €	547 Mio. €	2.346 Mio. €

Ein etwas abgeschwächtes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Auftragswerte: Hier steigt der Anteil der Auftragswerte der Vergaben, die unter die Rechtsverordnungen fallen, von 3,2 Prozent im Jahr 2023 auf 22,4 Prozent in den ersten acht Monaten des Jahres 2025. Insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum 10,2 Prozent der gesamten Auftragswerte durch Vergaben erfasst, die unter die Rechtsverordnungen fallen. Es ist zu vermuten, dass die durch die Rechtsverordnungen erfassten Branchen überwiegend durch kleine und mittelständische Unternehmen geprägt sind, die eher selten großvolumige Aufträge bearbeiten. Ein weiterer Zuwachs des Anteils der entsprechend erfassten Auftragswerte ist zu erwarten, wenn zusätzliche Rechtsverordnungen in Kraft gesetzt werden.

Die Branchen-Rechtsverordnung „Abbruch- und Abwrackgewerbe“ steht dabei an erster Stelle und wurde überproportional häufig angeklickt. Aus den Experteninterviews wurde der Hinweis gegeben, dass hier eine systematische Fehlerfassung erfolgt ist. Diese Vergabemeldungen wurden geprüft und die falsch zugeordneten Vergaben sind in die Kategorie „Keine Zuordnung“ eingegangen. Im Zeitverlauf fiel dieser Effekt immer geringer aus. Dies trug neben den neu in Kraft gesetzten Rechtsverordnungen dazu bei, dass der Anteil der Vergaben, die über branchenbezogene Rechtsverordnungen erfasst wurden, angewachsen ist.

6. Umsetzung und Handhabbarkeit des STFLG aus Sicht der Vergabestellen und Unternehmen

Wichtige Fragestellungen der Evaluation bezogen sich auf die Praktikabilität der Regelungen in ihrer alltäglichen Anwendung. Hierzu gehörte z. B. die Frage, inwiefern die Regelungen des STFLG sowie die darauf beruhenden Rechtsverordnungen für Auftraggeber und Auftragnehmer verständlich und praktikabel sind und welche Erfahrungen die Akteure bei der Anwendung der Regelungen gemacht haben. Im Folgenden werden die Erfahrungen und Einschätzungen seitens der Vergabestellen und der Unternehmen näher dargestellt. Hierzu werden sowohl die Ergebnisse der Online-Befragungen als auch Rückmeldungen aus den qualitativen Interviews herangezogen.

6.1 Ergebnisse aus der Befragung der Vergabestellen

In die Auswertung der Befragung der Vergabestellen konnten 65 Fragebögen mit auswertbaren inhaltlichen Angaben einbezogen werden. Dieser Rücklauf verteilt sich auf unterschiedliche Kategorien öffentlicher Auftraggeber:

Abbildung 15: Zuordnung der antwortenden Stellen zu Kategorien öffentlicher Auftraggeber

Kategorie	Anzahl
Ministerium	3
Landesverwaltung	12
Landkreis bzw. Regionalverband	7
Gemeinde oder Stadt	26
Kommunales Unternehmen	5
Sonstiges	12
Gesamt	65

Bei den Vergabestellen, die an der Befragung teilnahmen, handelt es sich überwiegend um Städte und Gemeinden. 26 antwortende Personen haben ihre Vergabestelle in diese Kategorie eingeordnet. Der hohe Anteil entspricht auch der Anzahl der Vergabestellen im kommunalen Bereich. Zwölf Personen haben sich einer Landesverwaltung zugeordnet, weitere zwölf unter Sonstiges. Drei Personen haben für ein Ministerium den Fragebogen ausgefüllt.

Die Vergabestellen sind dabei unterschiedlich stark am Vergabegeschehen beteiligt. Als Vergleichsjahr wurde hier das zuletzt vollständig abgeschlossene Jahr 2024 herangezogen:

Abbildung 16: Anzahl der Vergabeverfahren pro Vergabestelle im Jahr 2024

Öffentliche Vergabeverfahren 2024	Anzahl
0	2
1 bis 9	14
10 bis 49	15
50 bis 99	12
100 bis 199	11
ab 200	10
Gesamt	64

Die meisten an der Befragung teilnehmenden Vergabestellen haben umfangreiche Erfahrungen mit öffentlichen Vergaben. In 48 von 64 ausgefüllten Fragebögen (75 Prozent) wurde angegeben, dass im Jahr 2024 in der eigenen Vergabestelle mindestens zehn öffentliche Vergabeverfahren stattfanden.

Reichweite des Schwellenwerts von 25.000 Euro

Die Vergabestellen wurden danach gefragt, für welche Zahl der im Jahr 2024 abgeschlossenen Vergabeverfahren der Auftragswert bei mindestens 25.000 Euro netto lag und damit unter die Regelungen des STFLG fiel. Hierzu machten 58 teilnehmende Personen Angaben. Aufgrund der Antworten fielen mit 47 Prozent knapp die Hälfte der Vergaben bei den befragten Vergabestellen in diese Kategorie und unterlagen daher der Meldepflicht an die Prüfbehörde. Für die andere Hälfte der Vergaben hat das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz nicht gegriffen, weil der Schwellenwert unterschritten wurde.

Verständlichkeit der Regelungen

Im nächsten Abschnitt sollte die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelungen bewertet werden. Dafür ist es zunächst notwendig, diese zu verstehen. Die Befragten wurden daher gebeten, die Verständlichkeit verschiedener Regelungen des STFLG zu bewerten. Möglich war die Einschätzung der Bewertung in vier Stufen: sehr gut, gut, weniger gut und gar nicht gut. Außerdem war es für jeden Aspekt möglich, „Kann ich nicht sagen.“ auszuwählen. In der folgenden Übersicht ist das Ergebnis zur Verständlichkeit der einzelnen Regelungselemente aus Sicht der 51 hierzu antwortenden Personen dargestellt. Sie zeigt zum einen die Anzahl der Nennungen, die für jede Bewertungskategorie angegeben wurden. Zum anderen wurde ein fiktiver Mittelwert⁵ gebildet, um die Gesamtheit der positiven und negativen Nennungen besser vergleichen zu können.

⁵ Dabei werden die Kategorien von „sehr gut“ bis „gar nicht gut“ mit Werten von 1 bis 4 hinterlegt und daraus der Mittelwert gebildet. Ein niedriger Wert spiegelt also eine positive Bewertung wider. Dieses Verfahren wurde auch für die nachfolgenden Einschätzungsfragen vorgenommen.

Die Fragestellung bezog sich darauf, wie gut verständlich die Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes und der entsprechenden Rechtsverordnungen eingeschätzt wurden.

Abbildung 17: Verständlichkeit der Regelungen aus Sicht der befragten Vergabestellen

Aus meiner Sicht ist die Verständlichkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	gar nicht gut	Kann ich nicht sagen.	Mittelwert
zum Schwellenwert von 25.000 Euro (n=51)	18	30	1		2	1,65
zur Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge (n=51)	8	26	8		9	2,00
zu den Nachweisen, die die Unternehmen vorlegen müssen (n=51)	6	31	6	1	7	2,05
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern (n=50)	4	23	7	3	13	2,24
zum Vorgehen, wenn noch keine Rechtsverordnung für die Branche vorliegt (n=51)	6	18	12	3	12	2,31
zu den Aufgaben und Rechten der Prüfbehörde (n=51)	3	13	10	1	24	2,33
zu den Kontrollrechten der Auftraggeber (n=51)	2	19	7	3	20	2,35
zur Auswahl der einschlägigen Rechtsverordnung (n=49)	1	26	12	2	8	2,37
zum Vorgehen, falls keine Angebote eingehen (n=51)	2	14	10	2	23	2,43
zur Durchsetzung von Sanktionen (n=51)	1	13	7	4	26	2,56
zum Vorgehen bei einer länderübergreifenden Vergabe (n=52)	2	7	10	2	31	2,57
zum Vorgehen bei der Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungszeit (n=51)	1	10	7	5	28	2,70
zur möglichen Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind (n=51)	1	8	12	5	25	2,81

Insgesamt wurde die Verständlichkeit der Regelungen überwiegend positiv bewertet. Die Regelungen zum Schwellenwert, zur Durchführung der Vergabemeldung und zu den von den Unternehmen vorzulegenden Dokumenten wurden in der Verständlichkeit am besten bewertet. Dabei spielte es kaum eine Rolle, wie viele öffentliche Vergaben 2024 bei den jeweiligen Vergabestellen stattfanden, also wie ver-

traut die Personen mit Vergabeprozessen sind. Die Umsetzung von Sanktionen, das Vorgehen bei länderübergreifenden Vergaben, das Vorgehen bei der Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung sowie die mögliche Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind, scheinen komplexer und wurden in der Verständlichkeit weniger positiv bewertet. Für diese Regelungselemente konnten überdies auffallend viele Befragte keine Angaben machen. Offenbar spielen diese Regelungen in der Praxis auch nur selten eine Rolle. So wurden z. B. im Zeitraum von 2022 bis November 2025 lediglich 24mal seitens der Prüfbehörde Sanktionen empfohlen. Nur fünf der hierzu antwortenden 53 Personen (9 %) hatten bislang von der Prüfbehörde Tariftreue seit 2022 Sanktionsempfehlungen erhalten und umgesetzt. Nahezu alle Befragten mussten bisher also keine Sanktionen vollziehen und sich mit diesem Prozedere auseinandersetzen. Es kann vermutet werden, dass auch die anderen in ihrer Verständlichkeit negativ beurteilten Sachverhalte in der Praxis nur selten auftauchen.

Umsetzbarkeit der Regelungen

In einem weiteren Schritt wurden die Vergabestellen danach gefragt, ob es aus ihrer Sicht Schwierigkeiten bei der Umsetzung einzelner Regelungen gibt. Von den 54 Personen, die diese Frage beantwortet haben, gaben 37 Personen (69 %) an, dass sie keine Schwierigkeiten bei der Umsetzung des STFLG sehen. Ganz überwiegend wird also die Handhabbarkeit des Gesetzes als unproblematisch gesehen.

Die 17 Personen, die Schwierigkeiten angegeben hatten, wurden in einer Folgefrage gebeten, die Umsetzbarkeit einzelner Regelungselemente zu bewerten. Diese Möglichkeit wurde von 15 Personen wahrgenommen.

Abbildung 18: Umsetzbarkeit der Regelungen aus Sicht der befragten Vergabestellen

Aus meiner Sicht ist die Umsetzbarkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	gar nicht gut	bisher nicht relevant	Mittelwert
zum Schwellenwert von 25.000 Euro (n=15)	6	4	4		1	1,86
zu den Nachweisen, die von den Unternehmen eingefordert werden müssen (n=14)	2	5	5		2	2,25
zum Vorgehen, wenn noch keine Rechtsverordnung für die Branche vorliegt (n=14)	3	3	4	1	3	2,27
zur Auswahl der einschlägigen Rechtsverordnung (n=15)	2	5	6		2	2,31
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmen (n=14)	3	4	5	1	1	2,31
zur Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge (n=14)	2	4	1	3	4	2,50
zum Vorgehen bei einer länderübergreifenden Vergabe (n=14)	1	1	2	2	8	2,83

Aus meiner Sicht ist die Umsetzbarkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	gar nicht gut	bisher nicht relevant	Mittelwert
zum Vorgehen bei der Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungszeit (n=14)		2	5	1	6	2,88
zum Vorgehen, falls keine Angebote eingehen (n=14)	1	1	4	2	6	2,88
zu den Kontrollrechten der Auftraggeber (n=14)		4	2	3	5	2,89
zur Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind (n=14)		4	2	3	5	2,89
zur Durchsetzung von Sanktionen (n=14)			3	3	8	3,50

Von denjenigen Vergabestellen, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung sehen, wurden die Regelungen zum Schwellenwert von 25.000 Euro, zu den Nachweisen, die von den Unternehmen eingefordert werden müssen, zum Vorgehen, wenn noch keine Rechtsverordnung für die Branche vorliegt sowie zur Auswahl der einschlägigen Rechtsverordnung und zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern überwiegend als gut umsetzbar eingeschätzt. Für die anderen Regelungselemente fallen die Bewertungen kritischer aus. Dabei zeigt sich auch hier, dass die Umsetzbarkeit bei denjenigen Aspekten am negativsten ausfällt, die in der Praxis selten auftauchen. Ergänzend wurden die Befragten, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung konstatiert hatten, um eine Einschätzung zu den Gründen gebeten.

Abbildung 19: Einschätzungen zu den Gründen für Schwierigkeiten bei der Umsetzung des STFLG

Die Umsetzung des STFLG ist schwierig, weil (n=15, Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl
zu wenig Personal vorhanden ist.	9
Wissen zur Anwendung der Regelungen fehlt.	7
es zu aufwändig ist.	7
die Regelungen zu kompliziert sind.	6
weil zu prüfende Unterlagen häufig unvollständig sind oder ganz fehlen.	3
die Bieter bzw. Auftragnehmer nicht genug mitwirken.	2
Sonstiges	4

Die mangelnde Verfügbarkeit von Personal in Kombination mit dem Aufwand für die Umsetzung und einem fehlenden Wissen wurden als häufigste Ursachen für Umsetzungsschwierigkeiten genannt. In einem Freifeld konnten darüber hinaus Hinweise zu den Gründen genannt werden.

Dabei wurde sowohl in den Freifeldantworten als auch in den Experteninterviews darauf hingewiesen, dass die korrekte Auswahl der jeweils zur Anwendung kommenden Rechtsverordnung nicht immer einfach zu entscheiden sei. Bei Zweifeln werde eher keine Rechtsverordnung herangezogen und auf die Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Mindestlohns verwiesen.

Die in § 13 STFLG geschaffene Prüfmöglichkeit durch die Auftraggeber scheint nur von theoretischem Wert. Die Rückmeldungen aus den Experteninterviews wie auch aus den Freifeldantworten bestärkten die Argumentation, dass den Auftraggebern weder die zeitlichen noch die fachlichen Ressourcen für Kontrollen zur Verfügung stehen und dass diese Aufgabe in den Händen der Prüfbehörde gesehen wird.

Im Rahmen der Experteninterviews wurde thematisiert, dass für die Umsetzung von Vertragsstrafen eine Rechtsunsicherheit bei der Umsetzung von Sanktionsempfehlungen wahrgenommen wird. Es fehle die rechtliche Grundlage dafür, dass zur Durchsetzung von Vertragsstrafen ein Teil der Auftragssumme einbehalten wird. In einem konkreten Fall laufe aktuell ein Klageverfahren eines Unternehmens gegen den Einbehalt durch den Auftraggeber. Ebenso fehle den Vergabestellen die verwaltungsrechtliche Ermächtigungsgrundlage, Sanktionsstrafen als vollstreckbare Verwaltungsakte durchzusetzen.

Zusätzliche Aufwände durch das STFLG für die Vergabestellen

Neben der Frage der Handhabbarkeit der Regelungen war es von Interesse abzuschätzen, ob und in welchem Umfang den Vergabestellen ein zusätzlicher Aufwand durch die Anwendung des STFLG entsteht. Hierzu wurden die befragten Vergabestellen um eine Einschätzung gebeten.

Abbildung 20: Einschätzung zu zusätzlichem Aufwand durch das STFLG

Aus meiner Sicht ist ein zusätzlicher Aufwand für	nicht gegeben	gering	moderat	hoch	bisher nicht relevant	Mittelwert
die gesondert notwendige Einigung bei einer länderübergreifenden Vergabe (n=46)	5	2	4	2	33	2,23
die Zusammenstellung der Vergabeunterlagen nach dem STFLG (n=47)	4	21	15	3	4	2,40
notwendige Anpassungen des Vertrages durch die Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungszeit (n=45)	6	4	6	4	25	2,40

Aus meiner Sicht ist ein zusätzlicher Aufwand für	nicht gegeben	gering	moderat	hoch	bisher nicht relevant	Mittelwert
die Nachforderung von Verpflichtungserklärungen der bietenden Unternehmen (n=47)	2	19	16	6	4	2,60
die Begründungs-, Dokumentations- und Meldepflichten, falls keine Angebote eingehen (n=46)	5	4	13	4	20	2,62
die Mitverpflichtung von Nachunternehmern (n=47)	4	15	11	9	8	2,64
die Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge (n=46)	2	19	12	9	4	2,67
die Recherche nach der einschlägigen Rechtsverordnung (n=47)	1	18	17	6	5	2,67
die Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind (n=46)	4	2	8	4	28	2,67
die Durchsetzung von Sanktionen (n=45)	5	4		10	26	2,79
die Kontrolle der beauftragten Unternehmen bzgl. der anzuwendenden Arbeitsbedingungen (n=45)	5	6	3	13	18	2,89

Die Zusammenstellung der für die Vergabe nach dem STFLG notwendigen Unterlagen wurde mit keinem oder nur geringem Mehraufwand verbunden. Doch bei nahezu allen anderen Aspekten wurde ein Mehraufwand konstatiert: Dies betrifft besonders die Recherche der einschlägigen Rechtsverordnungen, die Mitverpflichtung von Nachunternehmern, die Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge und etwaige Nachforderungen von Verpflichtungserklärungen der bietenden Unternehmen. Eine Reihe weiterer Elemente der Regelungen waren in vielen Vergabestellen nicht relevant, wurden aber in den Fällen, in denen sie umgesetzt werden sollten, ebenfalls mit einem Mehraufwand verbunden, etwa die Durchsetzung von Sanktionen, die Kontrolle der beauftragten Unternehmen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen oder Änderungen bei der Vertragsgestaltung, falls sich die Grundlagen der Preisermittlung ändern.

In einem Freitextfeld wurde überdies nach weiteren Aspekten gefragt, die einen Mehraufwand für die Umsetzung des STFLG ausmachen. Hierbei wurde in mehreren Beiträgen sowie auch in den Experteninterviews auf einen zusätzlichen Aufwand hingewiesen, welcher durch die Notwendigkeit entsteht, dass die Vergabestellen eigenaktiv prüfen müssen, ob neue Rechtsverordnungen erlassen oder bestehende Verordnungen geändert wurden. Die auf der Webseite des MASFG aufgelisteten Rechtsverordnungen wurden als unübersichtlich hinsichtlich ihrer Aktualität wahrgenommen und die entsprechenden Verpflichtungserklärungen seien dort nicht als beschreibbare Word-Dokumente verfügbar. In den

relevanten Portalen zur E-Vergabe seien die jeweils gültigen Rechtsverordnungen nicht immer aktualisiert verfügbar, so dass ein zusätzlicher Rechercheaufwand bei den Auftraggebern verbleibe. Darüber hinaus entstünden (geringe) Mehraufwendungen auch dadurch, dass der Wissenstransfer zu neuen oder geänderten Verordnungen innerhalb der Vergabestellen zuverlässig organisiert werden muss.

Als ein anderer, mit Aufwand verbundener Aspekt wurde die Beschaffung der Verpflichtungserklärungen der Unternehmen thematisiert. Häufig werde diese Erklärung bei der Einreichung des Angebots nicht mitgeliefert und die Vergabestellen seien in Nachforderungsprozesse involviert. Zudem müssten bei der mehrfachen Beauftragung ein und desselben Auftragnehmers durch denselben Auftraggeber auch unterjährig die Verpflichtungserklärungen für jede Vergabe neu abgefragt werden, was sowohl bei den Vergabestellen wie auch bei den Unternehmen zeitliche Ressourcen binden würde.

6.2 Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung

Für die Unternehmensbefragung wurden alle Unternehmen, die in den Vergabemeldungen der Jahre 2022 bis August 2025 registriert waren, per E-Mail für eine Teilnahme angefragt. Insgesamt konnten 2.480 Unternehmen auf diesem Wege kontaktiert werden. Davon haben 208 Unternehmen (8,4 Prozent) den Fragebogen teilweise oder vollständig ausgefüllt.

Struktur der Unternehmensstichprobe

Zunächst wurde zur Abbildung der regionalen Verteilung der Hauptsitz des jeweiligen Unternehmens erfragt.

Abbildung 21: Verteilung der beauftragten Unternehmen nach Bundesländern

Bundesland	Anzahl
Baden-Württemberg	16
Bayern	13
Berlin	2
Brandenburg	2
Hamburg	1
Hessen	9
Niedersachsen	4
Nordrhein-Westfalen	22
Rheinland-Pfalz	20
Saarland	82
Sachsen	2
Außerhalb Deutschlands	6

Von den antwortenden Unternehmen haben rund 46 Prozent ihren Hauptsitz im Saarland. Es ist allerdings durchaus möglich, dass sich saarländische Standorte oder Filialen mit einem Unternehmenssitz außerhalb des Saarlands an der Befragung beteiligt haben.

Bei der Unternehmensgröße der Stichprobe überwiegen kleine und mittelständische Unternehmen. Dies spiegelt im Großen die Dominanz kleinerer Unternehmen im Wirtschaftsgeschehen wider.

Abbildung 22: Anzahl der Mitarbeitenden der befragten Unternehmen

Anzahl der Mitarbeitenden	Anzahl der Unternehmen
eins bis weniger als zehn	45
zehn bis weniger als 50	70
50 bis weniger als 250	50
250 und mehr	19
Ich bin solo-selbstständig und beschäftige keine weiteren Mitarbeitenden.	2
Kann ich nicht sagen.	2
Gesamt	188

Die Unternehmen wurden überdies gebeten anzugeben, inwiefern sie als Arbeitgeber einer Tarifbindung unterliegen und ob es ggf. im Unternehmen Überlegungen gibt, eine Tarifbindung herzustellen oder angelehnt an einen Tarifvertrag zu bezahlen.

Abbildung 23: Tarifbindung der befragten Unternehmen

Tarifbindung	Anzahl der Unternehmen
Branchen-/Flächentarifvertrag	37
Firmen-/Haustarifvertrag	6
allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag	20
Unternehmen orientiert sich an einem Tarifvertrag.	54
Es werden keine Tariflöhne oder -gehälter gezahlt.	53
Gesamt	170

Rund 37 Prozent der antwortenden Unternehmen unterlagen direkt einer Tarifbindung oder einem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag. Jeweils ein weiteres knappes Drittel (32 Prozent) der Unternehmen orientiert sich an einem Tarifvertrag oder zahlt keine Tarifgehälter (31 Prozent). Von den 53 nicht tarifgebundenen Unternehmen stellte nur ein einziges aktuelle Überlegungen an, eine Tarifbindung herzustellen. Ebenso hat nur ein weiteres Unternehmen angegeben, seit 2022 – also dem Inkrafttreten des STFLG – Tariflöhne eingeführt zu haben.

Die Branchenzuordnung der teilnehmenden Unternehmen ist breit gefächert. Unternehmen aus dem Baugewerbe machen mit einem Anteil von 15 Prozent die stärkste Gruppe aus, gefolgt von Elektro-

handwerk und Gebäudereinigerhandwerk (jeweils 4,3 Prozent) sowie von Metallhandwerk (3,7 Prozent) und Schreinerhandwerk (3 Prozent). Weitere Branchen sind mit weniger als drei Prozent Anteil oder häufig nur mit einem Unternehmen vertreten.

Beteiligung am Vergabegeschehen

Zunächst sollte ein Bild darüber gewonnen werden, wie intensiv die Unternehmen sich am Markt öffentlicher Auftragsvergaben beteiligen. Dazu wurden sie gebeten anzugeben, auf wie viele öffentliche Ausschreibungen im Saarland sich das Unternehmen seit 2022 beworben hat und wie häufig es einen Zuschlag erhalten hat.

Abbildung 24: Häufigkeit der Teilnahme von Unternehmen an öffentlichen Ausschreibungen

Zahl der Bewerbungen	Anzahl der Unternehmen
1 bis 5	70
6 bis 10	26
11 bis 50	34
51 bis 100	12
mehr als 100	11
Gesamt	153

Von den 153 antwortenden Unternehmen nahm der überwiegende Anteil, nämlich 96 Unternehmen (ca. 63 Prozent) nur selten oder gelegentlich an öffentlichen Ausschreibungen teil. Allerdings zeigt sich hier eine Spreizung, denn einige Unternehmen beteiligten sich regelmäßiger oder sogar häufig bis sehr häufig an den öffentlichen Vergaben. Im Gesamtschnitt wurden pro Unternehmen durchschnittlich 29 Bewerbungen im Betrachtungszeitraum eingereicht. Im Mittel erhielten die Unternehmen 10 Zuschläge, davon wurde im Schnitt bei acht dieser Vergaben der Schwellenwert von 25.000 Euro erreicht. Doch auch hier zeigt sich eine Spreizung, denn 35 der befragten Unternehmen hatten seit 2022 lediglich einen Zuschlag erhalten, während sieben Unternehmen mehr als 50 öffentliche Aufträge gewonnen hatten (ohne Tabelle).

Verständlichkeit der Regelungen

Ebenso wie für die Vergabestellen sollte seitens der Unternehmen eine Einschätzung zu der Frage gewonnen werden, inwiefern die Regelungen des STFLG für sie verständlich und handhabbar sind. Zunächst wurde danach gefragt, ob den Unternehmen bekannt ist, dass im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen ab 25.000 Euro eine Verpflichtungserklärung zur Tariftreue und Mindestentlohnung abzugeben ist. Diese Frage wurde von 142 der 153 antwortenden Personen (93 Prozent) bejaht. Darüber hinaus wurde um eine Einschätzung der Verständlichkeit zu den Inhalten der Verpflichtungserklärung und zu den Rechtsverordnungen gebeten.

Abbildung 25: Verständlichkeit der Regelungen aus Sicht der befragten Unternehmen

Aus meiner Sicht ist die Verständlichkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	Kann ich nicht sagen.	Mittelwert
zur Abgabe von Verpflichtungserklärungen durch den Auftragnehmer (n=124)	39	65	10	3	7	1,80
zu den Arbeitsbedingungen, die dem Auftrag zugrunde zu legen sind (n=123),	30	66	10	5	12	1,91
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern durch den Auftragnehmer (n=124)	25	58	16	6	19	2,03
zu den Unterlagen, die die Auftragnehmer bei Prüfungen vorlegen müssen (n=124),	26	51	29	5	13	2,12
zu den Kontrollrechten der Auftraggeber (n=123)	16	60	19	7	21	2,17
zur Kündigungsmöglichkeit des Auftraggebers bei Verstößen (n=123)	20	55	19	9	20	2,17
zur Durchsetzung von Vertragsstrafen/Sanktionen (n=123)	17	53	19	8	26	2,19
zum notwendigen Einverständnis der eingesetzten Mitarbeitenden in die Prüfung der Entgeltabrechnungen (n=123)	16	51	26	6	24	2,22
zur möglichen Höhe von Vertragsstrafen/Sanktionen (n=122)	13	53	26	7	23	2,27
zu den Aufgaben und Rechten der Prüfbehörde (n=119)	13	49	25	7	25	2,28
zur Haftung für Verstöße von Nachunternehmern (n=121)	11	50	24	8	28	2,31

Insgesamt haben die Unternehmen überwiegend alle Aspekte der Regelungen als gut oder sehr gut verständlich eingeschätzt. Insbesondere die Kernelemente des STFLG, also die Abgabe der Tariftreueerklärung und die Einhaltung der in der Rechtsverordnung zugrunde gelegten Arbeitsbedingungen wurden als gut verständlich charakterisiert. Allerdings konnte eine Reihe von Unternehmen zu einigen Elementen keine Aussage treffen, insbesondere zur Haftung für Verstöße von Nachunternehmern, zur Durchsetzung von Vertragsstrafen oder zu den Aufgaben und Rechten der Prüfbehörde. Es kann daher angenommen werden, dass den antwortenden Personen zu diesen Aspekten keine Informationen vorlagen.

Darüber hinaus wurde bei der Datenauswertung der Frage nachgegangen, ob kleinere Unternehmen, die nicht über elaborierte Vertriebs- oder Personalabteilungen verfügen, vielleicht besondere Schwierigkeiten mit der Verständlichkeit und Handhabbarkeit der Regelungen haben könnten. Dazu wurden

die Antworten der kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden mit denen der größeren Unternehmen ab 50 Beschäftigten verglichen. Das Ergebnis weist keine bedeutsamen Unterschiede aus. Insofern scheint die Unternehmensgröße keinen Einfluss auf die wahrgenommene Verständlichkeit der Regelungen zu haben.

Umsetzbarkeit der Tariftreuregelungen für die Unternehmen

Die Umsetzbarkeit der für die Unternehmen aus den Regelungen des STFLG erwachsenden Verpflichtungen war eine wichtige Fragestellung der Evaluation. Hierzu wurden die Unternehmen um eine Einschätzung zur Umsetzbarkeit der einzelnen Regelungselemente gebeten.

Abbildung 26: Einschätzung der Umsetzbarkeit von Regelungselementen aus Sicht der Unternehmen

Aus meiner Sicht ist die Umsetzbarkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	bisher nicht relevant	Mittelwert
zur Abgabe von Verpflichtungserklärungen durch den Auftragnehmer (n=119)	26	68	8	6	11	1,94
zu den konkret geforderten Arbeitsbedingungen im Leistungszeitraum (z. B. Berechnung der Gehälter) (n=119)	15	56	15	8	25	2,17
zum notwendigen Einverständnis der eingesetzten Mitarbeitenden in die Prüfung der Entgeltabrechnungen (n=119)	9	46	21	9	34	2,35
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern durch den Auftragnehmer (n=119)	9	45	18	14	33	2,43
zu den Dokumentationspflichten (n=119)	10	47	20	16	26	2,45

Die Abgabe der Verpflichtungserklärung und – wo zutreffend – die Einhaltung der über die Rechtsverordnung definierten Arbeitsbedingungen ist für die allermeisten der befragten Unternehmen gut oder sehr gut umsetzbar.⁶ Auch die folgenden Aspekte zur Herstellung des Einverständnisses der Beschäftigten für eine etwaige Lohnprüfung, zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern und die Vorgaben zu den Dokumentationspflichten wurden überwiegend gut oder neutral in ihrer Umsetzbarkeit bewertet. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass eine erhebliche Zahl der Unternehmen die zuletzt genannten Regelungstatbestände für sich als nicht relevant bewertet hatte.

Im Rahmen eines Freifeldes konnten die Unternehmen weitere Angaben machen, ob noch andere Aspekte des STFLG zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung führen. Insgesamt haben sich 31 Unternehmen über das Freifeld geäußert. Hierbei zeigt sich eine gewisse Polarisierung der Einschätzungen: In rund

⁶ Aus 11 der Unternehmen wurde mitgeteilt, dass die Verpflichtungserklärung bisher keine Rolle gespielt habe – obwohl dies die Voraussetzung für eine Auftragserteilung ist, durch die die Unternehmen erst Eingang in den Datensatz erhalten haben. Für diese Antworten könnte vielleicht ein mangelnder Informationsgrad der ausführenden Personen verantwortlich sein.

ein Drittel der Rückmeldungen wurde mitgeteilt, dass keine Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Regelungen bestehen. Eine Reihe von Unternehmen verwies darauf, dass sie unabhängig vom STFLG nach Tarif oder sogar darüber bezahlen müssten, um Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Eine ähnlich große Gruppe thematisierte die „bürokratischen Hürden“ des Gesetzes und den Aufwand für die Dokumentationspflichten und die Nachunternehmerverpflichtung als Schwierigkeiten für die Umsetzung. Ebenso wurde auf die Vielfalt der unterschiedlichen Tariftreue-Regelungen in den Bundesländern und den damit verbundenen Aufwand, überregional den Überblick zu behalten, hingewiesen. In wenigen Fällen wurde das Gesetz als generell „unnötig“ abgelehnt. In einer der Rückmeldungen wurde argumentiert, dass die Zahlung von Tariflöhnen nicht finanzierbar sei.

Die kontroversen Einschätzungen zur Handhabbarkeit des STFLG spiegeln sich in den Ergebnissen der Experteninterviews noch deutlicher wider. So wurde seitens der befragten Arbeitgeberverbände kritisiert, dass manche Vorgaben gerade für kleinere Unternehmen schlicht nicht umsetzbar seien. Dies betreffe z. B. die Verpflichtung, Entgeltkontrollen zuzulassen. Hierfür müsste aus Datenschutzgründen zuvor das Einverständnis eines jeden Beschäftigten eingeholt werden; das gleiche gelte für Nachunternehmer, die dann von den Auftragnehmern zu kontrollieren seien. Die Verpflichtungserklärungen würden in der Regel aus Pragmatismus unterzeichnet, ohne dass die entsprechenden Nachweis- und Kontrollaufgaben ausgeführt werden könnten. Ebenso verursache die Aufnahme von Sonderzahlungen und Urlaubsgeld in die Kernarbeitsbedingungen der Rechtsverordnungen unverhältnismäßig hohe Berechnungsaufwände für die Unternehmen, insbesondere wenn Beschäftigte nur für einen Teil ihrer Arbeitszeit oder nur für relativ kurze Leistungsphasen für den Auftrag eingesetzt würden. Auf der anderen Seite würden steigende Lohnkosten nicht regelhaft über Lohnleitklauseln in den Verträgen abgebildet. Die Prüfbehörde Tariftreue stelle eine weitere Kontrollinstanz neben dem Zoll und der Arbeitsschutzbehörde dar, mit dem die Unternehmen unter einen Generalverdacht gestellt würden.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive wurde die Handhabbarkeit der Regelungen deutlich positiver bewertet. Das STFLG habe eine Vorreiterfunktion für das Bundestariftreuegesetz und für die Regelungen einiger anderer Bundesländer. Insbesondere die Ausstattung der Prüfbehörde Tariftreue und deren Möglichkeit, eigenaktiv Kontrollen in beauftragten Unternehmen durchzuführen, sei ein positiver Aspekt.

Zu den Einschätzungen der Sozialpartner bezüglich der Handhabung tariflicher Regelungen in den Rechtsverordnungen und zu den direkten und indirekten Wirkungen der Regelungen hinsichtlich der Tarifbindung vgl. Kapitel 7.

Zusätzliche Aufwände durch das STFLG für die Unternehmen

Ebenso wie die Vergabestellen wurden die Unternehmen um eine Einschätzung gebeten, inwieweit die Regelungen des STFLG zu einem zusätzlichen Aufwand für die Unternehmen führen.

Abbildung 27: Zusätzlicher Aufwand durch das STFLG aus Sicht der befragten Unternehmen

Aus meiner Sicht ist ein zusätzlicher Aufwand für das Unternehmen durch	nicht gegeben	gering	moderat	hoch	bisher nicht relevant	Mittelwert
die Abgabe von Verpflichtungserklärungen (n=111)	13	41	32	17	8	2,51
die Berücksichtigung der vorgegebenen Arbeitsbedingungen im Leistungszeitraum (z. B. Berechnung der Gehälter) (n=110)	15	26	29	19	21	2,58
die Kontrolle durch den Auftraggeber (n=111)	7	29	29	16	30	2,67
die Kontrolle der Prüfbehörde Tariftreue (n=111)	7	24	25	19	36	2,75
die Einholung des Einverständnisses der eingesetzten Mitarbeitenden in die Prüfung der Entgeltabrechnungen (n=111)	6	26	27	24	28	2,83
die Mitverpflichtung von Nachunternehmen (n=111)	8	20	23	25	35	2,86
die zu leistenden Dokumentationspflichten (n=108)	5	28	20	35	20	2,97

Für nahezu alle abgefragten Aspekte wurde ein moderater bis höherer zusätzlicher Aufwand angegeben. Den geringsten Mehraufwand machen dabei die Abgabe der Tariftreueerklärung und die Berücksichtigung der vorgegebenen Arbeitsbedingungen aus. Insbesondere die Einholung des Einverständnisses der eingesetzten Beschäftigten für eine Prüfung der Entgeltabrechnungen, die Verpflichtung von Nachunternehmen sowie die Dokumentationspflichten werden mit einem häufig erheblichen Mehraufwand verbunden. Zu berücksichtigen ist auch hier, dass manche der Regelungen, etwa die Verpflichtung von Nachunternehmen oder Kontrollen durch die Prüfbehörde Tariftreue, für eine Reihe von Unternehmen bisher offenbar nicht relevant waren.

Die Frage, ob sich der Aufwand durch das STFLG im Vergleich zur Vorgängerregelung des STTG vergrößert habe, bejahten 23 Prozent der 112 antwortenden Unternehmen, 36 Prozent verneinten dies und 41 Prozent konnten hierzu keine Angabe machen (ohne Tabelle).

Des Weiteren wurden die Unternehmen um eine Einschätzung der Kontrollen durch die Arbeit der Prüfbehörde Tariftreue gebeten.

Abbildung 28: Einschätzung der Kontrollen durch die Prüfbehörde Tariftreue

Überprüfung der Regelungen	Anzahl der Einschätzungen
sehr wichtig	25
wichtig	51

Überprüfung der Regelungen	Anzahl der Einschätzungen
weniger wichtig	20
unwichtig	15
Gesamt	111

Insgesamt findet die Arbeit der Prüfbehörde eine breite Akzeptanz bei den Unternehmen. Die Überprüfung der Regelungen durch die Prüfbehörde Tariftreue wird von gut zwei Dritteln der antwortenden Unternehmen als wichtig oder sehr wichtig betrachtet.

7. Wirkungen des STFLG aus Sicht der Vergabestellen und Unternehmen

Neben den Fragen nach der Handhabbarkeit und zu den Umsetzungserfahrungen sollte im Rahmen der Evaluation auch der Wirksamkeit des STFLG nachgegangen werden. Hierzu zählen z. B. die wahrgenommenen Wirkungen auf das Bieterverhalten und auf die Wettbewerbslage der Unternehmen, auf die Entwicklung der Teilnehmerzahlen bei den Vergabeverfahren, auf die Kostenentwicklung und auf die Arbeitsbedingungen der mit dem öffentlichen Auftrag Beschäftigten. Darüber hinaus sind die Handhabbarkeit des Schwellenwerts sowie die Entwicklung der Tarifbindung wichtige Aspekte der Betrachtung. Da die Wirkungen der Regelungen nicht direkt „gemessen“ werden konnten, wird zur Beantwortung der Fragestellungen auf die Ergebnisse der Befragungen von Vergabestellen, Unternehmen sowie der Expertinnen und Experten zurückgegriffen.

7.1 Ergebnisse aus der Befragung der Vergabestellen

Die Vergabestellen wurden im Rahmen der Befragung um eine Einschätzung zu den Wirkungen des STFLG mit den entsprechenden Rechtsverordnungen auf das Vergabegeschehen gebeten.

Abbildung 29: Einschätzungen der Vergabestellen zu den Wirkungen des STFLG auf das Vergabegeschehen

Durch das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.	Mittelwert
haben sich die Auftragswerte für öffentliche Vergaben erhöht. (n=44)	2	6	13	3	20	2,71
hat sich die Dauer der Verfahren für öffentliche Auftragsvergaben erhöht. (n=45)	1	9	21	11	3	3,00
beteiligen sich weniger Bieter an öffentlichen Ausschreibungen. (n=45)	1	3	17	7	17	3,07
kommt es häufiger zu öffentlichen Ausschreibungen, bei denen keine Angebote eingehen. (n=45)		3	23	6	13	3,09

Im Zuge der öffentlichen Debatte um die Einführung des STFLG wurde eine Verteuerung der Auftragswerte, eine Verzögerung der Vergabeverfahren sowie ein Rückgang der Bieterzahlen befürchtet (Landtag des Saarlandes 2021a). Diese Effekte haben sich aus Sicht der befragten Vergabestellen nicht oder nur eingeschränkt gezeigt. Eine Erhöhung der Auftragswerte sahen ein Fünftel der Befragten (18 Prozent) als eher oder voll und ganz zutreffend, gut ein Drittel (36 Prozent) dagegen eher nicht oder gar nicht. Allerdings wussten 45 Prozent der antwortenden Personen diese Frage nicht zu beurteilen. Verzögerungen bei den Verfahren wurden von einem Fünftel der Befragten wahrgenommen. Eine Reduzierung der Bieterzahlen oder ein Abbruch von Ausschreibungsverfahren mangels Bieter wurde seitens der Vergabestellen kaum gesehen. Während des Betrachtungszeitraums sind dementsprechend auch keine Meldungen gemäß § 2 Abs. 5 STFLG beim MASFG eingegangen.

Darüber hinaus wurden die Vergabestellen zu ihren Einschätzungen der Wirkungen des STFLG auf Unternehmen und Beschäftigte befragt.

Abbildung 30: Einschätzungen der Vergabestellen zu den wirtschaftlichen Wirkungen des STFLG

Das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.	Mittelwert
trägt zur Sicherung von Tariflöhnen bei Auftragnehmern bei. (n=44)	7	21	1		15	1,79
stärkt die Tarifbindung von Unternehmen. (n=44)	3	19	3		19	2,00
verbessert das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten. (n=44)	4	19	4	1	16	2,07
fördert einen fairen Wettbewerb der Unternehmen. (n=44)	4	18	5	1	16	2,11
trägt zur Verbesserung der Arbeitsstandards bei Auftragnehmern bei. (n=44)	3	14	9		18	2,23
führt zu einer stärkeren Berücksichtigung sozialer Aspekte im Rahmen öffentlicher Aufträge. (n=44)	3	10	11	1	19	2,40

Knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Befragten sahen in den Regelungen des STFLG einen Beitrag zur Sicherung der Tariflöhne bei den Auftragnehmern, die Hälfte sieht dies auch für die Stärkung der Tarifbindung. In etwas schwächerer Ausprägung wurden auch Beiträge des STFLG zur Verbesserung des Entgeltniveaus, zur Fairness im Wettbewerb und zur Verbesserung der Arbeitsstandards gesehen. Effekte für die stärkere Berücksichtigung sozialer Belange wurden hingegen nur teilweise, teilweise aber auch nicht wahrgenommen. Auffallend ist hierbei, dass eine große Gruppe der Befragten (zwischen 36 und 43 Prozent) zu diesen Fragen keine Einschätzung abgeben konnte.

Die im politischen Raum kontrovers diskutierte Höhe des Schwellenwertes sollte ebenfalls aus Sicht der Praktikerinnen und Praktiker in den Vergabestellen bewertet werden.

Abbildung 31: Bewertung des Schwellenwertes des STFLG von 25.000 Euro durch die Vergabestellen

Auswahlmöglichkeiten	Anzahl
Der Schwellenwert sollte erhöht werden.	11
Der Schwellenwert ist genau richtig.	10
Der Schwellenwert sollte verringert werden.	0
Der Schwellenwert sollte entfallen.	10
Das STFLG sollte komplett entfallen.	4

7. Wirkungen des STFLG aus Sicht der Vergabestellen und Unternehmen

Auswahlmöglichkeiten	Anzahl
Kann ich nicht beurteilen.	10
Gesamt	45

Die Einschätzungen zur Frage des Schwellenwertes weisen eine interessante Spreizung auf. Jeweils zu gleichen Teilen gaben die Befragten an, dass der Schwellenwert erhöht, nicht verändert oder ganz entfallen sollte. Keiner der Teilnehmenden hat eine Verringerung des Schwellenwertes vorgeschlagen. Die Vorschläge für einen erhöhten Schwellenwert variierten zwischen 30.000 und 200.000 Euro. Die meisten Nennungen (n=5) bezogen sich auf einen Schwellenwert von 100.000 Euro.

In einem Freitextfeld konnten weitere Hinweise und Mitteilungen zum STFLG gegeben werden. Hierbei wurde bezüglich des Schwellenwertes zum einen dafür argumentiert, diesen einheitlich am Schwellenwert für die Notwendigkeit auszurichten, einen Wettbewerbsregister-Auszug einzuholen (ab 30.000 Euro netto). Weitere Hinweise bezogen sich darauf, den Schwellenwert mit dem Bundestarifreuegesetz oder den Wertgrenzen für Direktaufträge zu synchronisieren. Zudem wurde angeregt, auf die Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes zu verzichten, da dieser bundesweit geregelt sei.

7.2 Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung

Analog zu den Vergabestellen wurden auch die Unternehmen um Ihre Einschätzungen der Wirkungen des STFLG auf den Betrieb und die Beschäftigten gebeten.

Abbildung 32: Einschätzungen der Unternehmen zu den Wirkungen des STFLG auf ihren Betrieb

Durch das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.	Mittelwert
werden die Marktchancen von Unternehmen verbessert, die Tariflöhne zahlen. (n=108)	8	24	13	40	23	3,00
hat sich das Entgeltniveau der von unserem Unternehmen im Rahmen von öffentlichen Aufträgen im Saarland eingesetzten Beschäftigten erhöht. (n=108)	7	16	23	44	18	3,16
werden in unserem Unternehmen im Rahmen öffentlicher Aufträge soziale Aspekte stärker berücksichtigt. (n=108)	3	14	23	51	17	3,34

7. Wirkungen des STFLG aus Sicht der Vergabestellen und Unternehmen

Durch das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.	Mittelwert
haben sich die Auftragswerte erhöht, die unser Unternehmen im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen im Saarland kalkuliert. (n=108)		13	29	52	14	3,41
hat sich die Wettbewerbsposition unseres Unternehmens verbessert. (n=108)	2	10	24	52	20	3,43
hat sich die durchschnittliche Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden verbessert. (n=107)	2	10	20	56	19	3,48
ist die durchschnittliche Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeitenden gestiegen. (n=108)	3	5	24	59	17	3,53

Insgesamt werden die Wirkungen des STFLG durch die Unternehmen als relativ schwach eingeschätzt. Eine Verbesserung der Marktchancen tarifgebundener Unternehmen wurde noch von 30 Prozent der antwortenden Unternehmen gesehen, von rund der Hälfte (49 Prozent) hingegen nicht. Jedes fünfte Unternehmen (21 Prozent) nahm eine Verbesserung des Entgeltniveaus im eigenen Betrieb wahr, jedoch konnten 58 Prozent dies nicht oder eher nicht feststellen. Auch auf die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Belegschaften wurden nur von einem kleinen Anteil der befragten Unternehmen (11 bzw. 7 Prozent) positive Effekte durch das STFLG gesehen. Auf der anderen Seite wurden aber auch nur von wenigen Unternehmen (12 Prozent) teilweise steigende Kosten bei der Auftragskalkulation registriert. Die Ergebnisse können in zwei Richtungen gelesen werden: Zum einen ist es möglich, dass den Tariftreuerregelungen generell wenig Einfluss auf den Wettbewerb und auf die innerbetrieblichen Verhältnisse zugesprochen wird. Zum anderen ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, dass viele der befragten Unternehmen tarifgebunden sind oder sich an geltende Tarifverträge anlehnen, für die sich durch die Anwendung des STFLG wenig an den Arbeitsbedingungen ändert. Insgesamt fallen die Bewertungen der Unternehmen zu den Beiträgen der Regelungen für einen fairen Wettbewerb, für eine Verbesserung des Entgeltniveaus und für eine stärkere Berücksichtigung deutlich schwächer aus als die der Vergabestellen.

Der Vergabemarkt für öffentliche Aufträge wird von den Unternehmen offenbar selektiv genutzt. Auf der einen Seite haben alle befragten Unternehmen im Betrachtungszeitraum erfolgreich öffentliche Aufträge einwerben können. Auf der anderen Seite gaben von 120 antwortenden Unternehmen knapp ein Drittel (n=38) an, dass sie seit 2022 mitunter auch darauf verzichtet hatten, sich auf öffentliche Ausschreibungen zu bewerben, auch wenn sie für das Unternehmen passend gewesen wären. Diese Unternehmen wurden gebeten, dafür Gründe anzugeben.

Abbildung 33: Gründe für Unternehmen, sich nicht an öffentlichen Ausschreibungen zu bewerben

Gründe für Nichtbewerbung (n=38) (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl der Nennungen	Anteil der Nennungen
zu hoher Aufwand für Bewerbungsverfahren	23	29,5%
Unternehmen ausgelastet/Auftragsbücher gefüllt	16	20,5%
Nachweispflichten zu aufwendig/kompliziert	13	16,7%
Personalmangel/Personalausfall	11	14,1%
geforderte Arbeitsbedingungen zu teuer	4	5,1%
Materialengpässe/Probleme mit Zulieferungen	3	3,8%
Sonstiges	8	10,3%
Gesamt	78	100,0%

Die Antworten zeigen vielfältige Gründe der Unternehmen, sich gegebenenfalls nicht an öffentlichen Ausschreibungen zu beteiligen. An erster Stelle wurde der hohe Aufwand für das Bewerbungsverfahren um öffentliche Aufträge genannt, ebenso spielt der Aufwand für die Nachweispflichten (Rang 3) eine wichtige Rolle. Mangelnde Kapazitäten und Personalmangel sind weitere hinderliche Aspekte, die mit dem STFLG allerdings nicht in Zusammenhang stehen. Die möglichen höheren Kosten durch die Zahlung tariflicher Löhne sind hingegen ein nur nachrangiger Grund, sich nicht bei öffentlichen Ausschreibungen zu bewerben. In einer Freifeldangabe wurden ergänzend zu niedrige Marktpreise bei öffentlichen Vergaben und zu enge Zeitvorgaben für die Ausführung als Gründe dafür geltend gemacht, sich nicht zu bewerben.

Zudem hatten die Unternehmen die Gelegenheit, sich im Rahmen der Freifeldeingabe generell zum STFLG zu äußern. Hierzu wurden 20 Einträge vorgenommen. Ein Teil der Unternehmen nutzte die Gelegenheit, nochmals auf die aus ihrer Sicht mit dem Gesetz verbundene „überflüssige Bürokratie“ hinzuweisen (vgl. Kapitel 7.1), andere hielten die Regelungen für unproblematisch, da sie ohnehin nach Tarif bezahlen würden. Mehrere der Nennungen thematisierten die Notwendigkeit, häufigere Kontrollen durchzuführen, um eine nachhaltige Umsetzung der Tariftreue sicherzustellen. Trotz der Tariftreueerklärungen könnten sich die „schwarzen Schafe“ gegenüber Tarifgehaltern zahlenden Unternehmen häufig durchsetzen, da am Ende immer noch ein scharfer Preiswettbewerb bei den öffentlichen Vergaben herrsche. Im Einzelfall wurde auch die völlige Abschaffung des als „unnötig“ erachteten Gesetzes gefordert und eine „Einmischung“ der Politik in die Lohnfindung abgelehnt.

7.3 Wirkungen des STFLG auf die Tarifbindung im Saarland

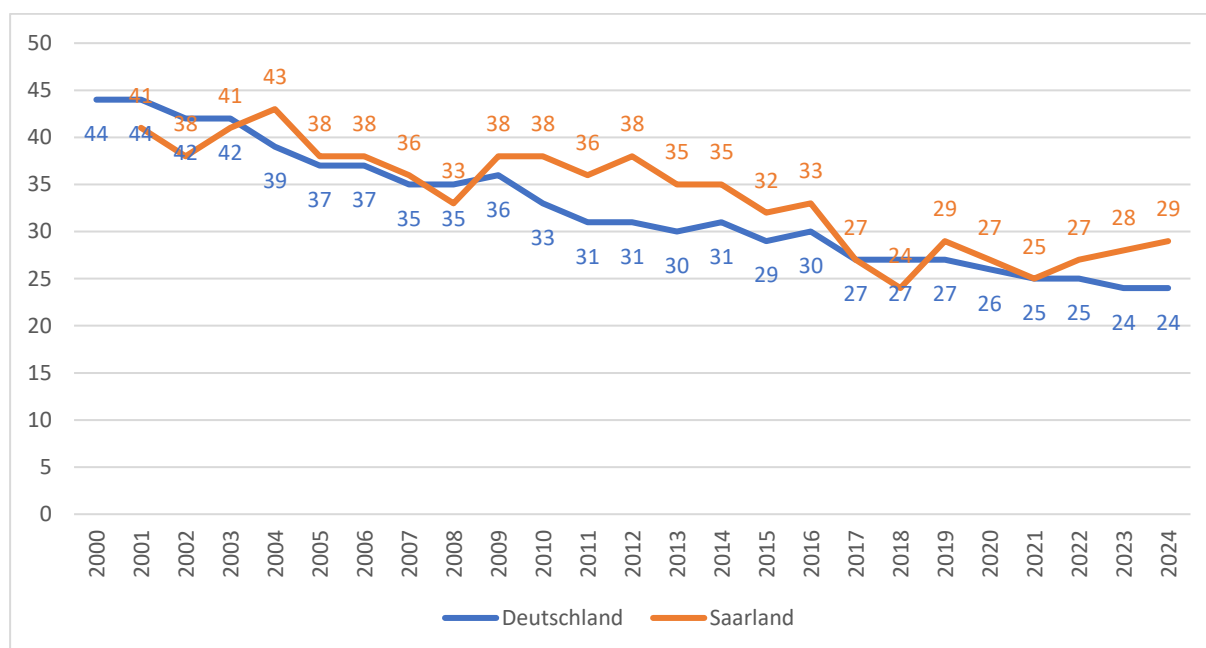
Die Stärkung der Tarifbindung ist ein von vielen Akteuren mit dem Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz verbundenes Ziel. Sie steht deshalb auch im Zentrum der Aufmerksamkeit der tarif-

politischen Akteure. Im Folgenden werden die Daten für die Entwicklung der Tarifbindung nachgezeichnet und die Effekte und Probleme der Handhabung tariflicher Standards in den Rechtsverordnungen aus Sicht der Sozialpartner dargestellt.

Entwicklung der Tarifbindung im Saarland und in Deutschland

Die Tarifbindung von Unternehmen und Beschäftigten wird jährlich im Betriebspanel durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhoben. Hierbei zeigt sich für Deutschland und das Saarland folgendes Bild:

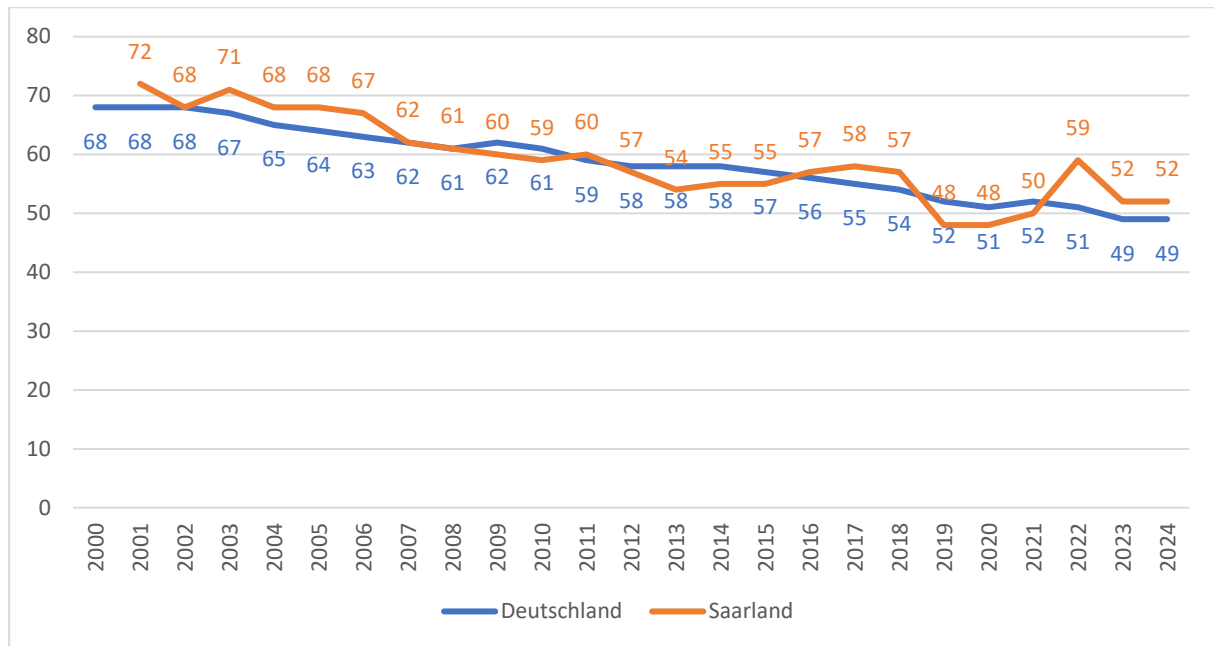
Abbildung 34: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung im Zeitverlauf in Prozent



Quelle: Lübker, Schulten (2024): Tarifbindung in den Bundesländern, Bellmann et al. (2024); eigene Darstellung

Die Daten zur Tarifbindung zeigen sowohl für Deutschland als auch für das Saarland einen langfristig rückläufigen Anteil tarifgebundener Unternehmen. In den 2010er Jahren war der Anteil der tarifgebundenen Unternehmen im Saarland überdurchschnittlich hoch – möglicherweise ein Hinweis darauf, dass der Strukturwandel im Saarland langsamer verlaufen ist und der industrielle Sektor mit einem traditionell hohen Anteil an Tarifbindung eine nach wie vor große Rolle gespielt hat. Zwischen den Jahren 2017 und 2020 haben sich die Werte des Saarlandes denen des Bundes angenähert. Seit 2021 allerdings weicht die Entwicklung im Saarland von der des Bundes ab: Während hierzulande die Tarifbindung der Unternehmen bis 2024 um vier Prozentpunkte angestiegen ist, sank sie bundesweit um einen Prozentpunkt, so dass im Saarland 2024 um 5 Prozentpunkte mehr Unternehmen tarifgebunden waren als im Bund.

Abbildung 35: Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung im Zeitverlauf in Prozent



Quelle: Lübker, Schulten (2024): Tarifbindung in den Bundesländern, Bellmann et al. (2024); eigene Darstellung

Bei den tarifgebundenen Beschäftigten hingegen ist die Entwicklung nicht so eindeutig: hier zeigen sich für die Vergangenheit nur geringe Unterschiede zu den Daten im Bund. Allerdings gab es auch für die Beschäftigten im Jahr 2021 einen sprunghaften Anstieg der Tarifbindung um sieben Prozentpunkte, der allerdings in den Folgejahren wieder um fünf Prozentpunkte abfiel, so dass in den Jahren 2023 und 2024 im Saarland um drei Prozentpunkte mehr Beschäftigte tarifgebunden sind als deutschlandweit. Des Weiteren sind in den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auch Angaben zum Anteil der Unternehmen, die sich bei der Bezahlung an tarifliche Regelungen anlehnen. Dieser Anteil belief sich im Jahr 2022 auf 39 Prozent der Unternehmen und er ist bis 2024 um ebenfalls fünf Punkte auf 44 Prozent angewachsen. Auch dieser Wert liegt leicht über dem Bundesdurchschnitt (41 Prozent) (Bellmann et al. 2024).

Seit Inkrafttreten des STFLG kann also ein entgegen zum Bundestrend verlaufender Anstieg der Tarifbindung der Unternehmen und eine Stabilisierung des Anteils der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifbindung auf leicht überdurchschnittlichem Niveau verzeichnet werden. Ebenso ist der Anteil der Unternehmen angewachsen, die sich an tarifliche Regelungen anlehnen. Inwiefern diese Ergebnisse auf regionale Branchenentwicklungen zurückzuführen sind oder auf kausale Effekte des STFLG, ist schwierig zu bestimmen. Möglicherweise tragen Sensibilisierungseffekte des Gesetzes für die Relevanz tariflicher Standards dazu bei.

Inhalte der Rechtsverordnungen und ihre Effekte für Tarifbindung und Tarifpraxis

Die Rechtsverordnungen mit ihren tariflichen Kernarbeitsnormen definieren wesentliche Anforderungen, die Auftragnehmer bei einer Bewerbung um eine öffentliche Vergabe zu erfüllen haben. Zu diesem Mechanismus sowie zu den Wirkungen des STFLG liegen keine Indikatorik und entsprechende Datengrundlagen vor, mit denen die Effekte des Gesetzes und Kausalzusammenhänge direkt gemessen

werden können. Die Einschätzungen der befragten Expertinnen und Experten der Verbände liegen – dies überrascht nicht – weit auseinander.

Kritische Einschätzungen zum STFLG und zur Steuerung der Tariftreue über die Rechtsverordnungen werden vor allem auf Seiten der Arbeitgeberverbände formuliert. Die Kritik an diesem Mechanismus läuft auf drei wesentliche Punkte hinaus:

- Die Definition der Kernarbeitsbedingungen mit ihrem Rückbezug auf einen wesentlichen Flächentarifvertrag bilde die Vielfalt der Tariflandschaft nicht ab. So würden z. B. Haustarifverträge oder Tarifverträge für Unternehmen in Sanierungssituationen keinen Eingang in die Rechtsverordnungen finden. Die Auswahl des zugrunde gelegten Flächentarifvertrages wirke willkürlich und missachte die Existenz anderer, in den einzelnen Branchen und Gewerken manchmal schwer abgrenzbarer Tarifverträge.
- Durch die Tariftreuevorgaben würde der Anreiz für Unternehmen zum Beitritt in einen Arbeitgeberverband nicht gestärkt, sondern abgeschwächt, da die wesentlichen tariflichen Standards auch ohne diese Mitgliedschaft einzuhalten seien. Gleiches gelte vice-versa für die Anreize der Beschäftigten, einer Gewerkschaft beizutreten. Für eine Stärkung der Tarifbindung sei es zielführender, von den Unternehmen eine Erklärung zur direkten Tarifbindung oder zu einem als allgemeingültig anerkannten Tarifvertrag einzuholen und auf die Definition von Kernarbeitsbedingungen durch das verantwortliche Ministerium zu verzichten.
- In die Auswahl der Kernarbeitsbedingungen flössen Aspekte ein, die für die Unternehmen extrem zeitaufwändig zu bearbeiten seien. Als Beispiel wurden die anteilige Berechnung von tariflichem Urlaubsgeld und anderen Sonderzahlungen angeführt. Ebenso bleibe die Definition von Kernarbeitsbedingungen notwendigerweise unvollständig. So könnten z. B. tarifliche Öffnungsklauseln etwa im Bereich der Bezahlung von Zeitarbeitnehmern oder tarifliche Regelungen für einen flexiblen und zuschlagfreien Ausgleich von Mehrarbeit für die eingesetzten Beschäftigten mitunter nicht genutzt werden, wenn diese Klauseln nicht in die Rechtsverordnung aufgenommen würden.

Aus der Wahrnehmung der Arbeitgeberverbände also werden einerseits die Ziele des STFLG nicht erreicht, andererseits zusätzliche Anforderungen und Belastungen für die Unternehmen geschaffen.

Aus gewerkschaftlicher Expertensicht hingegen werden dagegen deutlich positive Effekte der Tariftreue-Regelung konstatiert. Das Gesetz trage dazu bei, den Preiswettbewerb um öffentliche Aufträge zu Lasten der Beschäftigten zurückzudrängen. In manchen Branchen konnten indirekte Effekte zur Stärkung der Tariftreue festgestellt werden: Zum einen trage die Regelung zur gesellschaftlichen Normbildung bei und fördere zudem über die Abgabe der Verpflichtungserklärung eine Sensibilisierung der Unternehmen für die Vorgaben der Tarifverträge. Zum anderen hätten die sanktionsbewehrten Anforderungen bei öffentlichen Vergaben einen wichtigen Nachsteuerungseffekt vor allem dort, wo Unternehmen trotz allgemeingültig erklärter Tarifverträge nicht tarifgemäß zahlen. Beschäftigte und Betriebsräte könnten mit Verweis auf die Vorgaben des STFLG eine tarifliche Bezahlung leichter durchsetzen; die Kontrollfunktion der betrieblichen Mitbestimmung werde gestärkt. Das STFLG mit

seiner Spiegelung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung habe wichtige Impulse für das Bundestariftreuegesetz und für Regelungen in anderen Ländern gegeben und könne daher als Erfolgsmodell betrachtet werden.

Die Daten zur Tariftreueentwicklung zeigen für das Saarland einen sich stabilisierenden Trend oberhalb der Bundesentwicklung. Zwar kann kein kausaler Zusammenhang zwischen den Effekten des STFLG und dieser Entwicklung nachgewiesen werden. Jedoch signalisiert die Tariftreue-Regelung den politischen Willen, fairen Arbeitsbedingungen bei der Vergabe von steuerfinanzierten Aufträgen eine Priorität einzuräumen. Dies könnte auch eine Ausstrahlungskraft für die wirtschaftlichen Akteure in der Region haben. In etwas mehr als 1000 Fällen konnte für den Betrachtungszeitraum eine branchenbezogene Rechtsverordnung klar zugewiesen werden. Dies ist ein noch geringer Anteil am Vergabe geschehen, und nur ein sehr geringer Anteil der saarländischen Unternehmen ist bisher direkt mit den Vorgaben der Rechtsverordnungen konfrontiert gewesen. Dennoch zeigen die Daten zum Vergabe geschehen, dass nach den ersten Anlaufjahren 2022 und 2023 die Zahl der Vergaben deutlich steigt, denen branchenbezogene Rechtsverordnungen zugrunde gelegt worden sind. Die Reichweite des STFLG wird zudem mit der Inkraftsetzung der Rechtsverordnungen für den Bausektor und für den Öffentlichen Personennahverkehr wachsen. Insofern ist für die Zukunft zu beobachten, wie sich unter der Anwendung der Rechtsverordnungen im Saarland die Tarifbindung und die Zahl der Unternehmen, die sich an tariflichen Regelungen orientieren, weiterentwickeln.

8. Prüfgeschehen und Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue

8.1 Struktur und Aufgabe der Prüfbehörde Tariftreue

Mit der „Verordnung über ein Kontrollsystem gemäß § 13 Abs. 2 saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz“ wurde am 10. Juni 2022 die Prüfbehörde Tariftreue geschaffen und beim MASFG angesiedelt. Die öffentlichen Auftraggeber wurden im Rahmen dieser Verordnung dazu verpflichtet, ihre Vergaben mit dem Auftragsgegenstand, Auftragswert, Leistungsbeginn und -ende sowie mit der Nennung des ausführenden Unternehmens an die Prüfbehörde zu melden. Die Prüfbehörde hat die Aufgabe zu kontrollieren, ob die im STFLG festgeschriebenen Verpflichtungen durch die Auftragnehmer und ihre Nachunternehmer ausgeführt werden. Auf Basis der Verordnung kann die Prüfbehörde Tariftreue ihre Kontrollen sowohl anlass- als auch stichprobenbezogen ausführen. Sie entscheidet also selbst, welche Unternehmen überprüft werden und ist nicht auf das Vorliegen von Hinweisen auf Verstöße angewiesen, um aktiv zu werden. Die Personalausstattung der Prüfbehörde Tariftreue umfasste im August 2025 drei Vollzeitstellen zuzüglich eines geringfügig beschäftigten Mitarbeiters und des Leiters der Prüfbehörde.

Die Verordnung regelt, dass für die Durchführung der Kontrollen die Prüfbehörde umfassende Einsicht in alle Unterlagen nehmen kann, aus denen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten abgeleitet werden können, zum Beispiel Lohnunterlagen, Dokumente zu Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sowie Vertragsunterlagen der ausführenden Unternehmen. Sie kann überdies Vor-Ort-Besuche in den Geschäftsräumen der Auftragnehmer oder an den Orten der Leistungserbringung, z. B. auf Baustellen vornehmen. Bei festgestellten Verstößen spricht die Prüfbehörde Tariftreue eine Sanktionsempfehlung gegenüber dem jeweiligen öffentlichen Auftraggeber aus, welcher im Anschluss die Prüfbehörde über die Umsetzung der Sanktion zu informieren hat. Im Rahmen der Verpflichtungserklärung, die die Auftragnehmer bei der Zuschlagserteilung abzugeben haben, stimmen diese der Durchführung der Kontrollen und etwaigen Sanktionen bei Verstößen zu.

Seitens der Akteure der Prüfbehörde werden diese Rahmenbedingungen insgesamt positiv eingeschätzt. Die Möglichkeiten zu anlass- und stichprobenbezogenen Kontrollen sowie zu unangemeldeten Vor-Ort-Besuchen bei Auftragnehmern und auf Baustellen seien einerseits die Voraussetzung, umfassend Einblicke in die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu erhalten. Andererseits könne damit gegenüber den Auftragnehmern ein wirksames Kontrollszenario aufgebaut werden. Der Vergleich zur Wirkung von Geschwindigkeitskontrollen im Straßenverkehr wurde in diesem Zusammenhang in den Befragungen häufig akzentuiert. Die Expertinnen und Experten aus der Landesverwaltung verwiesen jedoch als limitierenden Faktor für die Arbeit der Prüfbehörde darauf, dass die personelle Ausstattung knapp bemessen sei, auch vor dem Hintergrund, dass Vor-Ort-Kontrollen auf Baustellen grundsätzlich von mindestens zwei Personen durchgeführt werden sollten. Im Regierungsprogramm der aktuellen SPD-geführten Landesregierung ist eine personelle Stärkung der Prüfbehörde avisiert. Der Geschäftsverteilungsplan sieht entsprechend die Einrichtung einer weiteren Vollzeitstelle vor, die allerdings zum Zeitpunkt der Erhebungen aufgrund des Fachkräftemangels noch nicht besetzt worden war. Die Ausschreibung für die Stelle ist jedoch bereits in die Wege geleitet worden.

8.2 Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue

Die nachfolgende Darstellung des Prüfprozesses und der praktischen Vorgehensweisen beruht auf den Auskünften der Fachkräfte der Prüfbehörde Tariftreue. Die Prüfungen umfassen ein mehrschrittiges Vorgehen, welches in einer schriftlichen Handreichung dokumentiert ist. Basis jeder Prüfung sind die Vergabemeldungen der öffentlichen Auftraggeber, die bei der Prüfbehörde in einer Excel-gestützten Datenbank dokumentiert werden.

Fallauswahl und Vorermittlungen

Aus der Datenbank werden unter den jeweils aktuell eingegangenen Vergabemeldungen die zu prüfenden Fälle ausgewählt. Für die Auswahlentscheidung spielen die Erfahrungswerte der Mitarbeitenden in der Prüfbehörde eine große Rolle. Ein fest definiertes Kriterienraster, das z. B. nach Branchen, Auftragswerten oder regionaler Verteilung der Leistungsstandorte oder Auftragnehmer unterscheidet, existiert nicht. Allerdings bemüht man sich nach Auskunft der befragten Expertinnen und Experten um eine Varianz der Branchen und auch um eine Berücksichtigung der Vergabeprozesse aus allen Regionen des Saarlands. Zudem werden auch Auftragnehmer mit Sitz außerhalb des Saarlandes in die Prüfungen einbezogen. In Einzelfällen gehe man auch Hinweisen aus den Medien oder von externen Akteuren nach. Insgesamt dominierten jedoch der Baubereich und Aufträge für handwerkliche Installationsarbeiten das Prüfgeschehen. Als internes Ziel wird in Anlehnung an die Mindestbesichtigungsquote im Arbeitsschutzgesetz (§ 21 Abs. 1a ArbSchG) angestrebt, ca. fünf Prozent der gemeldeten Vergabefälle zu prüfen, damit über eine gewisse Quantität das Prüfgeschehen auch von den Unternehmen wahrgenommen werde und dadurch möglicherweise eine präventive Wirkung entfalten könne. Gesetzliche Vorgaben bestehen hierzu nicht.

Vor der Überprüfung eines Unternehmens werden zunächst die benötigten Hintergrundinformationen zum Auftragnehmer eingeholt. Vor-Ort-Kontrollen werden außerdem durch eine erste Inaugenscheinnahme vorbereitet. Die prüfende Person macht sich so ein erstes Bild von der Situation und den Mitarbeitenden am Leistungsort, ohne jedoch die Baustelle oder den Leistungsort selbst zu betreten. Hierüber können Anhaltspunkte gewonnen werden, wann realistisch Beschäftigte vor Ort angetroffen werden können.

Voraussetzung für die Überprüfung eines Unternehmens ist die vorliegende Verpflichtungserklärung des Auftragnehmers. Diese wird nach Auswahl des Falles zunächst von der Vergabestelle angefordert. Hat die Vergabestelle es versäumt, eine Verpflichtungserklärung einzuholen, wird das Unternehmen nicht überprüft, da hierfür die Rechtsgrundlage fehlt. Lediglich wenn der Verdacht auf Schwarzarbeit besteht, kann die Prüfbehörde gemäß § 2 Absatz 4 Nr. 17 SchwarzArbG zur Unterstützung der Behörden der Zollverwaltung tätig werden.

Vor-Ort-Kontrolle

Vor-Ort-Kontrollen werden ohne Ankündigung durchgeführt. Dabei besuchen die Mitarbeitenden der Prüfbehörde den Leistungsort, befragen Mitarbeitende des zu prüfenden Unternehmens und erfassen, welche Beschäftigte für welche Arbeiten eingesetzt werden. Die Mitarbeitenden vor Ort werden über Art, Inhalt und Grund der Überprüfung informiert und die Mitarbeitenden der Prüfbehörde weisen

sich mit Ihrem Dienstaussweis aus. Es wird zunächst Kontakt mit einer verantwortlichen Person (z. B. Baustellenleitung, Meister, Teamleitung) aufgenommen, die die benötigten Unterlagen zur Verfügung stellen und ggf. Auskunft zu den eingesetzten Mitarbeitenden geben kann. Vor allem werden aber mit den einzelnen Mitarbeitenden des zu prüfenden Unternehmens Gespräche geführt. Dabei geht es beispielsweise um die Erfassung der Namen, der genauen Tätigkeit und Funktion, des Ausbildungsniveaus bzw. der Qualifikation, des Grades der Selbständigkeit in der Arbeitsweise und der tatsächlichen Arbeitszeit und Entlohnung. Die Ergebnisse werden in einem standardisierten Personalfragebogen dokumentiert und dienen vor allem dazu, überprüfen zu können, ob die Mitarbeitenden entsprechend der anzuwendenden Rechtsverordnung korrekt eingruppiert sind. Insgesamt werden die am Besuchstag konkret vorgefundenen Verhältnisse dokumentiert. Wenn die Mitarbeitenden nicht alle Fragen beantworten können oder die Rückmeldungen unplausibel sind, erfolgen entsprechende Nachfragen beim Arbeitgeber. Es können auch weitere Ermittlungen folgen, wie beispielsweise eine Anfrage bei der Rentenversicherung o. ä.

Eine Beteiligung von Nachunternehmen wird in der Regel erst bei der Vor-Ort-Prüfung erkannt, da sie nur selten vollständig von den Vergabestellen gemeldet werden. So ergibt sich häufig bei den Befragungen, dass die Mitarbeitenden nicht für den Auftragnehmer, sondern für ein anderes Unternehmen arbeiten. In einem solchen Fall wird vom Hauptunternehmen die Verpflichtungserklärung angefordert, die dieses bei Vertragsschluss vom Nachunternehmen einholen muss, und das Nachunternehmen wird in die Prüfung einbezogen.

In der Regel finden die Unternehmensprüfungen durch mindestens zwei Personen der Prüfbehörde statt. In Ausnahmefällen werden diese gelegentlich auch von Einzelpersonen durchgeführt. Damit die Prüfprozesse sicher abgewickelt werden können, ist es ein Anliegen der Mitarbeitenden, offene Konflikte vor Ort zu vermeiden und mit den zu prüfenden Unternehmen in einen eher kooperativen Prozess zu treten, indem Regelverstöße erläutert und ggf. Lösungswege aufgezeigt werden. Den Mitarbeitenden der zu prüfenden Unternehmen wird erläutert, dass es bei den Prüfungen darum gehe, ob sie die ihnen zustehende Entlohnung erhalten und nicht um Regelverstöße der Mitarbeitenden selbst. Dies erhöhe aus der Erfahrung der Mitarbeitenden der Prüfbehörde die Bereitschaft zur Kooperation. Dennoch kämen Verweigerungshaltungen bei den Auskünften zur Person immer wieder vor. Zwar sei es bisher nicht zu Eskalationen gekommen, allerdings sehen sich die Mitarbeitenden der Prüfbehörde bei den Vor-Ort-Kontrollen immer wieder anspruchsvollen Interaktionssituationen ausgesetzt. Es bestehe ein Bedarf an der Vermittlung von Deeskalationstechniken und ähnlichen Kompetenzen etwa durch die Möglichkeit einer Supervision.

Da die Vor-Ort-Kontrollen der Prüfbehörde ohne Ankündigung stattfinden, besteht immer die Möglichkeit, dass am Ort der Leistungserbringung niemand angetroffen wird und daher der geplante Besuch nicht stattfinden kann. Um den damit verbundenen Zeiteinsatz sinnvoll zu nutzen, werden in der Regel mehrere Prüffälle ausgewählt, die räumlich eng beieinander liegen, so dass ein Kontrollbesuch ersatzweise bei einem anderen Auftragnehmer stattfinden kann. Mit diesem Vorgehen versuchen die Mitarbeitenden der Prüfbehörde, ihre knappen Zeitressourcen möglichst optimal einzusetzen.

Zwei bis dreimal im Jahr finden gemeinsam mit dem Zoll durchgeführte Kontrollen statt. Der Impuls für dieses koordinierte Vorgehen geht meist von der Prüfbehörde aus. Der Zoll führt in der Regel umfangreiche Kontrollen in Unternehmen und auf Baustellen durch, die dafür abgesperrt werden, so dass alle vor Ort befindlichen Mitarbeitenden auf der Baustelle kontrolliert werden können. Die Prüfbehörde ist mit einer oder mehreren Personen vor Ort zugegen und nutzt die Ergebnisse der Kontrollen des Zolls für die eigene Prüfung. Mit der „Rückendeckung“ durch die Beamtinnen und Beamten der Zollbehörde können daher deutlich umfassendere Kontrollen der Prüfbehörde erfolgen.

Prüfung der Lohnunterlagen

Im nächsten Schritt werden die Lohnunterlagen des zu prüfenden Unternehmens zur Einsichtnahme angefordert. Dies kann schriftlich oder auch persönlich am Sitz des Unternehmens erfolgen. Es werden dabei die Lohnabrechnungen für den Monat der Vor-Ort-Kontrolle und für die konkret befragten Mitarbeitenden benötigt, außerdem eine Dokumentation der verrichteten Arbeitsstunden. Die Prüfung konzentriert sich auf den Monat, in dem sie durchgeführt wird, denn für diesen Zeitpunkt ist der Einsatzzeitpunkt der angetroffenen Beschäftigten durch die Prüfbehörde aufgrund der Vor-Ort-Prüfung nachweisbar.

Bei der Mitwirkung der Unternehmen zeigen sich den Erfahrungen der Prüfbehörde zufolge keine Unterschiede zwischen bestimmten Branchen oder Unternehmensgrößen. Vielmehr komme es auf die individuelle Kooperationsbereitschaft der verantwortlichen Personen bei den Auftragnehmern an. Bis zur Lieferung der Unterlagen entstehen häufig Wartezeiten von bis zu einem Monat, da die Lohnunterlagen in der Regel erst im Folgemonat erstellt werden.

Die Unterlagen werden mit dem ermittelten Sachverhalt abgeglichen und es wird überprüft, ob die Arbeitsbedingungen entsprechend der vereinbarten Rechtsverordnung gewährt werden bzw. ob nach dem Mindestlohngesetz gezahlt wird. Dabei werden die von den Mitarbeitenden gemachten Auskünfte genutzt, um deren korrekte Eingruppierung zu bestimmen. Wenn durch die Prüfung eine Diskrepanz zwischen dem gezahlten Lohn und dem Soll festgestellt wurde, wird Kontakt zum Unternehmen aufgenommen und um eine Stellungnahme gebeten. Sowohl der Auftragnehmer wie auch von ihm beauftragte Nachunternehmen werden in der gleichen Weise überprüft. Im Verdachtsfall werden die Unternehmen vor dem Ausspruch einer Sanktionsempfehlung um eine Stellungnahme gebeten.

Prüfergebnis und Sanktionsentscheidung

Die überwiegende Zahl der Prüfungen ergibt keine Beanstandungen bei den beauftragten Unternehmen (vgl. Kapitel 8.4). Ein Verstoß gegen das STFLG wird festgestellt, wenn der Auftragnehmer oder eines seiner Nachunternehmen eine oder mehrere der in der Verpflichtungserklärung niedergelegten Pflichten verletzt hat. Dies sind häufig Verstöße gegen die Kernarbeitsbedingungen oder Fälle, in denen der Auftragnehmer die Verpflichtungserklärungen von Nachunternehmen nicht vorlegen kann. Doch nicht in jedem Fall führt ein Verstoß gegen die Regelungen des STFLG auch zu einer Sanktion gegen das beauftragte Unternehmen. Es besteht ein Ermessensspielraum, ob und in welcher Höhe eine Sanktionsempfehlung ausgesprochen wird.

So wird z. B. die tatsächliche Tarifbindung der Unternehmen durch die Prüfbehörde in der Regel nicht erfasst und geprüft. Dennoch kann sich im Rahmen einer Prüfung ergeben, dass die eingesetzten Mitarbeitenden nach einem anderen Tarifvertrag beschäftigt werden als nach dem in der Verpflichtungserklärung angegebenen. Dies führt, zumindest wenn nicht missbräuchlich ein anderer Tarifvertrag angewendet wird, nicht zu einer Sanktion. In einem solchen Fall liegt ein Fall von Beanstandung ohne Sanktionsempfehlung vor. Dies ist eine Ermessensentscheidung, die aber aus Sicht der Mitarbeitenden der Prüfbehörde zur Akzeptanz des Gesetzes beitragen soll. Insgesamt werden Beanstandungen ohne Sanktionsempfehlung ausgesprochen, wenn ein entschuldbares Fehlverhalten vorliegt. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn sich erst kürzlich der zugrunde zu legende Tarifvertrag geändert hat. Bei 18 Prozent der überprüften Unternehmen wurde eine solche Entscheidung getroffen (vgl. Kapitel 8.4).

Die Höhe der Sanktion wird vor allem anhand des Auftragswerts bestimmt. Sie kann nach § 14 Abs. 1 STFLG pro Verstoß bis zu fünf Prozent, in der Summe maximal 10 Prozent des Auftragswerts betragen. In der Praxis übt die Prüfbehörde auch bei der Festsetzung der Sanktionshöhe einen Ermessensspielraum aus. Diese Ermessensausübung wird wesentlich auch durch die Mitwirkung an der Aufklärung, z. B. anhand der schriftlichen Stellungnahmen der Unternehmen begründet. Insgesamt soll positiv auf die Unternehmen eingewirkt werden, so dass zukünftige Verstöße gegen das STFLG vermieden werden. Es gehe nicht darum, mit den Sanktionen möglichst hohe Geldsummen für die öffentliche Hand zu realisieren. Bei der Festlegung der Höhe der Sanktion wird das Verhalten der Unternehmen, deren Einsicht und Mitwirkung während des Prüfprozesses berücksichtigt. Je einsichtiger ein Unternehmen, desto geringer die Strafe. Darauf werden die Unternehmen auch hingewiesen und sie verhalten sich den Erfahrungen zufolge offenbar überwiegend kooperativ.

Wird im Rahmen der Vor-Ort-Kontrolle niemand angetroffen, findet keine Überprüfung des Unternehmens statt. Wenn es nicht möglich ist, trotz wiederholter Kontrollbesuche Mitarbeitende zu befragen, wird der Fall ohne Überprüfung erledigt. Dies macht annähernd 10 Prozent der überprüften Unternehmen aus (vgl. Kapitel 8.4).

Information der Vergabestelle

Sofern im Unternehmen keine Verstöße gegen das STFLG festgestellt werden, erfolgt ein Prüfbericht mit dem Ergebnis „ohne Beanstandung“, der in einer entsprechenden Akte abgelegt wird. Die zuständige Vergabestelle wird über dieses Prüfergebnis informiert.

Bei festgestellten Verstößen des Auftragnehmers oder der von ihm beauftragten Nachunternehmen wird eine Sanktionsempfehlung formuliert. Für rund fünf Prozent der geprüften Unternehmen wurde eine Sanktionsempfehlung ausgesprochen (vgl. Kapitel 8.4). Die Sanktionsempfehlung fasst den Sachverhalt des Verstoßes zusammen und schlägt eine Sanktion als prozentualen Wert des Auftragswertes vor. Bei Sanktionsempfehlungen aufgrund von Verstößen der Nachunternehmen wird der Auftragswert des Vertrages zwischen Auftragnehmer und Nachunternehmen zugrunde gelegt. Die durch den Verstoß seitens des Auftragnehmers eingesparte Summe spielt bei der Festlegung der Sanktionshöhe eine nachrangige Rolle. Die Mitwirkung des Unternehmens an der Aufklärung des Sachverhalts wird

bei der Festlegung der empfohlenen Sanktion gewürdigt. Darüber hinaus trifft die Sanktionsempfehlung eine Aussage dazu, ob das Unternehmen gemäß § 14 Abs. 3 STFLG von künftigen Auftragsvergaben ausgeschlossen werden soll. Eine solche Empfehlung wurde allerdings im Betrachtungszeitraum nicht ausgesprochen. Die Empfehlung geht an die Vergabestelle, die dann vom Hauptunternehmen eine entsprechende Vertragsstrafe einfordert. Die Vergabestellen können bei der Sanktion von der Empfehlung abweichen, was allerdings nach Auskunft der Mitarbeitenden der Prüfbehörde nur sehr selten der Fall ist.

Die Vergabestellen informieren die Prüfbehörde schriftlich per Brief oder elektronisch per E-Mail über die tatsächlich ausgesprochene Sanktionierung. Es gibt dafür kein formalisiertes Verfahren. Wird von der Empfehlung abgewichen, muss dies von der Vergabestelle begründet werden. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Prüfbehörde zu kontrollieren, ob die Zahlung des Sanktionsbetrages durch die Unternehmen tatsächlich erfolgt ist.

Wird die Sanktionsempfehlung vom Auftraggeber, also der Vergabestelle, noch vor der letzten Rechnungsstellung umgesetzt, wird in der Regel ein Betrag in Höhe der Sanktion einbehalten. Ist die Leistung bereits bezahlt, müssen Sanktionen als Vertragsstrafe eingefordert und ggf. auf zivilrechtlichem Wege eingeklagt werden.

8.3 Einschränkungen für Vor-Ort-Kontrollen

Die Vor-Ort-Kontrollen bei den beauftragten Unternehmen sind ein zentraler Baustein des gesamten Prüfprozesses. Unternehmen, in denen keine Vor-Ort-Kontrollen stattfinden können, werden nicht für Prüfungen ausgewählt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Leistungszeitraum zu kurz ist oder wenn dieser bei der (Nach-)Meldung von Fällen bereits in der Vergangenheit liegt.

Mit der Vergabemeldung werden auch das Datum des geschätzten Leistungsbeginns und -endes an die Prüfbehörde übermittelt. Für 7.766 Fälle zwischen 2022 und August 2025 konnte die geplante Dauer der Leistungserbringung ermittelt werden.

Abbildung 36: Geplante Dauer der Leistungserbringung laut Vergabemeldungen

Dauer der Leistungserbringung	Anzahl	Anteil
weniger als ein Monat	1291	16,6 %
ein Monat bis weniger als ein Jahr	4945	63,7 %
ein Jahr bis weniger als zehn Jahre	1530	19,7 %
Gesamt	7766	100,0 %

In gut 83 Prozent der gemeldeten Vergaben beträgt der Leistungszeitraum mindestens einen Monat, so dass Vor-Ort-Kontrollen organisiert werden können. Grundsätzlich ist dies auch bei kürzeren Leis-

tungszeiträumen möglich, hängt aber auch davon ab, wie viel Zeit zwischen Vergabemeldung und Leistungszeitraum liegt. Bei kurzen Leistungszeiträumen ist nur ein kleines Zeitfenster für Vor-Ort-Kontrollen verfügbar. So hatten in den betrachteten Meldungen 739 Fälle einen Leistungszeitraum von bis zu zwei Wochen, was einem Anteil von 9,5 Prozent entspricht. In 296 Fällen (3,8 Prozent) liegen Leistungsbeginn und -ende am selben Tag oder an zwei aufeinanderfolgenden Tagen. Eine Vor-Ort-Kontrolle erscheint dann kaum noch organisierbar. Hierunter fallen vor allem Beschaffungen und es ist unklar, ob und in welcher Reichweite die Lieferkette überprüft werden kann.

Eine Überprüfung der gemeldeten Vergaben über Vor-Ort-Kontrollen ist häufig auch nicht möglich, wenn die Meldungen zeitverzögert erfolgen. Laut § 2 der Verordnung über ein Kontrollsystem gemäß § 13 Absatz 2 des STFLG haben öffentliche Auftraggeber die Prüfbehörde zeitnah über ihre Vergaben zu informieren. Dies soll insbesondere gewährleisten, dass Prüfungen durch die Prüfbehörde tatsächlich möglich sind. Erfolgt die Meldung nach der Erbringung der Leistung, können naturgemäß keine Vor-Ort-Kontrollen durchgeführt werden.

Im betrachteten Zeitraum lagen bei 811 von 7.766 Meldungen die Leistungszeiträume in der Vergangenheit. Die entspricht einem Anteil von 10,4 Prozent.

Abbildung 37: Leistungsdauer und Meldung der Vergaben

Meldung	Leistungsdauer				Gesamt: Anzahl	Gesamt: Anteil
	bis zu 14 Tagen		mehr als 14 Tage			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil		
nach Leistungsende	429	5,5 %	382	4,9 %	811	10,4 %
vor Leistungsende	310	4,0 %	6645	85,6 %	6955	89,6 %
Gesamtergebnis	739	9,5 %	7027	90,5 %	7766	100,0 %

Werden Leistungsdauer und die rechtzeitige Meldung der Auftragsvergaben in Beziehung gesetzt, so wird erkennbar, dass 85,6 Prozent der gemeldeten Fälle für eine Prüfung durch die Prüfbehörde Tariftreue in Betracht gekommen sind. Die anderen 14,4 Prozent der Fälle wurden entweder zu spät gemeldet oder hatten einen so kurzen Leistungszeitraum, dass eine Prüfung kaum realistisch durchgeführt werden konnte.

Vor diesem Hintergrund ist zu überlegen, wie zukünftig die zeitnahe Übermittlung der Vergabedaten optimiert werden könnte. Nachmeldungen verbessern und vervollständigen zwar das Bild zum Vergabegeschehen im Saarland, bedeuten aber einen hohen nachträglichen Aufwand für die Vergabestellen. In der Verordnung zur Einrichtung der Prüfbehörde Tariftreue sind Nachmeldungen auch nicht vorgesehen. Fehlende Meldungen haben insgesamt keine Konsequenzen für öffentliche Auftraggeber.

8.4 Entwicklung des Prüfgeschehens

Bereits im Jahr 2013 wurde mit der Verabschiedung des Saarländischen Tariftreue- und Vergabegesetzes (STTG) eine Prüfbehörde eingerichtet. Die Prüfungen zum STTG bezogen sich auf die Einhaltung der Mindestlohnbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. dem durch eine Kommission festgesetzten vergabespezifischen saarländischen Mindestlohn. Sie sind von daher in ihren Inhalten nicht direkt vergleichbar zum Prüfgeschehen nach dem STFLG. Dennoch soll in einigen Eckdaten das aktuelle Prüfgeschehen zu den Prüfungen während der Vorgängerregelung in Beziehung gesetzt werden.

Daten zum Prüfgeschehen liegen seit 2014 vor. Sie zeigen für die Geltungsdauer des STTG, dass zwischen 2014 und 2021 781 Unternehmen geprüft wurden, dies entspricht einem Jahresdurchschnitt von rund 98 geprüften Unternehmen.

Abbildung 38: Prüfungen zwischen 2014 und 2021

Erledigungsart	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gesamt	Anteil
Beanstandung mit Sanktionsempfehlung	4	15	10	11	12	9	5	6	72	9,2 %
Beanstandung ohne Sanktionsempfehlung		6	14	6	12	4	1	2	45	5,8 %
ohne Beanstandung	26	58	86	86	80	72	80	31	519	66,4 %
ohne Prüfergebnis	2	19	19	16	24	30	18	17	145	18,6 %
Gesamt	32	98	129	119	128	115	104	56	781	100 %

Diese Daten umfassen sowohl die geprüften Auftragnehmer als auch die geprüften Nachunternehmen. Die Zahl der geprüften Vergabefälle ist anhand der vorliegenden Daten nicht mehr rekonstruierbar. Rund zwei Drittel der damaligen Prüfungen ergaben keine Beanstandungen. Jedes elfte geprüfte Unternehmen wurde wegen Verstößen gegen die Tariftreuregelungen mit Sanktionen belegt. Pro Jahr wurden im gesamten Zeitraum durchschnittlich neun Sanktionsempfehlungen ausgesprochen.

Seit Inkrafttreten des STFLG sind 470 Unternehmen als Prüffälle dokumentiert, was im Zeitraum von 2022 bis November einem Jahresdurchschnitt von 120 Unternehmen entspricht. Im Vergleich zur Geltungsdauer der Vorgängerregelung wurde also eine erhöhte Zahl an Prüfungen durchgeführt.

Abbildung 39: Prüfungen zwischen 2022 bis November 2025

Erledigungsart	nicht erledigt	2022 ⁷	2023	2024	2025 ⁸	Gesamt	Anteil
Beanstandung mit Sanktionsempfehlung		7	3	9	5	24	5,1 %
Beanstandung ohne Sanktionsempfehlung		7	23	37	20	87	18,5 %
ohne Beanstandung		36	76	87	66	265	56,4 %
bei Vor-Ort-Kontrollen niemanden angetroffen		25	14	5	2	46	9,8 %
ohne Prüfergebnis	48					48	10,2 %
Gesamt	48	75	116	138	93	470	100,0 %

Im Rahmen des Prüfgeschehens seit Inkrafttreten des STFLG wurden ebenfalls bei einer Mehrheit der Unternehmen (56 Prozent) keine Beanstandungen festgestellt. Dies ist ein geringerer Wert als im Betrachtungszeitraum 2014 bis 2021. Allerdings war mit rund fünf Prozent der Anteil der Verstöße mit Sanktionsempfehlung nur etwa halb so groß, der Anteil der Verstöße ohne Sanktionsempfehlung ist dagegen im Betrachtungszeitraum seit 2021 auf rund das Dreifache angestiegen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass aufgrund der komplexeren Prüfinhalte häufiger Ergebnisse zustande kommen, bei denen trotz eines festgestellten Verstoßes gegen das STFLG ein schuldhaftes Verhalten des Unternehmens nicht vorlag und die Prüfbehörde ihren Ermessensspielraum entsprechend genutzt hat, auf eine Sanktionsempfehlung zu verzichten. Mit diesen Daten korrespondiert die auf sechs gesunkene Zahl der seit 2021 durchschnittlich pro Monat ausgesprochenen Sanktionsempfehlungen.

Die Prüfdaten für den Zeitraum seit Inkrafttreten des STFLG beziehen sich ebenfalls auf die Zahl der geprüften Unternehmen und nicht auf die Zahl der geprüften Vergaben. Eine Auszählung der seit 2022 für jede Vergabeprüfung angelegten Handakten hat ergeben, dass 279 Vergaben einer Überprüfung unterzogen wurden, das entspricht bei 7791 Vergabemeldungen einem Anteil von 3,6 Prozent. Aus der Differenz dieser Auszählung zur Zahl der Prüffälle lässt sich ablesen, dass 191 Nachunternehmen in die Prüfungen einbezogen wurden.

Die Summe der zwischen 2022 und November 2025 ausgesprochenen Empfehlungen für Vertragsstrafen beträgt 255.384 Euro, im Durchschnitt sind das pro Sanktion 10.641 Euro. In der Praxis weisen die empfohlenen Vertragsstrafen eine hohe Varianz auf: Sie liegen zwischen 0,5 und 5 Prozent des Auftragswerts bzw. zwischen 845 und 67.200 Euro. Den häufigsten Grund für Sanktionsempfehlungen

⁷ Altfälle nach STTG enthalten.

⁸ Bis November 2025

8. Prüfgeschehen und Arbeitsweise der Prüfbehörde Tariftreue

stellt das Fehlen der Tariftreueerklärung eines Nachunternehmens dar, an zweiter Stelle stehen Entgeltzahlungen, die die Mindestbedingungen der geltenden Rechtsverordnung bzw. des Mindestlohngesetzes nicht erfüllen.

Eine ebenfalls große Varianz weist die Dauer auf, die eine Prüfung in Anspruch nimmt. Bei 392 ausgewerteten Prüffällen dauerte eine Prüfung im Durchschnitt 4,9 Monate (148 Tage), die Spannweite liegt zwischen der Erledigung noch am ersten Tag der Kontrolle bis zu 540 Tagen bzw. 18 Monaten.

9. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Der mit dem STFLG eingeschlagene Weg, Kernarbeitsbedingungen über Rechtsverordnungen zu definieren, welche als Mindestbedingungen öffentlichen Auftragsvergaben zugrunde gelegt werden, ist ein neuer Regelungsansatz zur Herstellung von Tariftreue. Er stand mittlerweile Pate für verschiedene Gesetzgebungsverfahren in Bund und Ländern. Angesichts der im Rahmen des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität geplanten immensen öffentlichen Investitionen in Bund, Ländern und Kommunen gewinnen Fragen der Vergabebedingungen und des fairen Wettbewerbs für die Umsetzung der Investitionen eine besondere Relevanz.

Die hier vorgelegte erste Evaluation des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes wurde dreieinhalb Jahre nach Inkrafttreten der Regelungen durchgeführt. Zum Abschluss der Ergebnisdarstellung erfolgt eine zusammenfassende Betrachtung zur Implementierung und zu den Wirkungen dieser Regelung und es werden Handlungsempfehlungen für die weitere Gestaltung und Umsetzung des STFLG zusammengetragen.

9.1 Zusammenfassende Betrachtung der Evaluationsergebnisse

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der Evaluation gebündelt dargestellt und mit Blick auf die Umsetzung und die Wirkungen des STFLG reflektiert.

Umsetzung des STFLG

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes am 17.12.2021 sind die institutionellen Strukturen und die administrativen Voraussetzungen für die Anwendung der Regelungen erfolgreich umgesetzt worden. Die Prüfbehörde Tariftreue wurde eingerichtet und hat eine kontinuierliche Kontrolltätigkeit aufgenommen. Sie konnte dabei an die bereits bestehenden Erfahrungen und Routinen aus der Umsetzung der gesetzlichen Vorgängerregelung anknüpfen. Es wurden Rechtsverordnungen für 14 Branchenbereiche sowie zehn Fortschreibungen aufgrund geänderter tariflicher Bedingungen in Kraft gesetzt. Die Prozesse zur Anwendung der Tariftreue-Anforderungen sind bei den Vergabestellen wie auch bei den Unternehmen im Wesentlichen etabliert:

- Aus Sicht der Expertinnen und Experten der Landesverwaltung wurde die Funktionsweise des STFLG insgesamt positiv eingeschätzt. Durch die Möglichkeit, die Rechtsverordnungen im Ministerium eigenständig zu erarbeiten und zu erlassen, konnten für verschiedene Bereiche branchenspezifische Verordnungen kontinuierlich erarbeitet und in Kraft gesetzt werden.
- An der Schnittstelle zwischen den Vergabestellen und der Prüfbehörde Tariftreue im MASFG kam es zu lückenhaften Rückmeldungen durch die Vergabestellen. Dadurch wird das Vergabegeschehen im Saarland bislang nicht vollständig erfasst. Die Vergabemeldungen sind zudem aufwändig zu erstellen und liefern nicht alle relevanten Daten.
- Der überwiegende Anteil der befragten Vergabestellen (69 Prozent) sah keine Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Regelungen des STFLG. Sofern Schwierigkeiten wahrgenommen wurden, betrafen sie zumeist die Durchsetzung von Sanktionen gegenüber den Auftragnehmern.

Allerdings waren die Vergabestellen nur selten mit der Umsetzung von Sanktionsempfehlungen befasst. Mehraufwände sahen die Vergabestellen vor allem bei der Recherche nach der einschlägigen Rechtsverordnung, die der jeweiligen Vergabe zugrunde zu legen ist.

- Ebenso wurden unter den befragten Unternehmen die Verständlichkeit und die Umsetzbarkeit der Regelungen überwiegend positiv eingeschätzt. Insbesondere die Abgabe der Verpflichtungserklärung und die Einhaltung der über die Rechtsverordnung definierten Arbeitsbedingungen wurden für gut umsetzbar gehalten. Etwas kritischer wurden die Anforderungen zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern sowie die Dokumentationspflichten eingeschätzt. Insgesamt zeigten sich keine bedeutsamen Unterschiede bei der Beurteilung der Verständlichkeit und der Handhabbarkeit der Regelungen zwischen kleineren und größeren Unternehmen.
- Rund zwei Drittel der befragten Unternehmen hielten die Kontrollen der Prüfbehörde Tariftreue für wichtig oder sehr wichtig, auch wenn sie für einen Teil der überprüften Unternehmen mit einem erhöhten Aufwand verbunden sind.

Die Logik des STFLG verlagert die Definition der Arbeitsbedingungen, die qua Rechtsverordnung den öffentlichen Vergaben zugrunde gelegt werden, in die politische Administration des zuständigen Arbeitsministeriums. Es ist daher für die Umsetzung des Gesetzes wie für seine praktische Wirksamkeit eine wesentliche Voraussetzung, dass eine handlungsfähige politische Verwaltung diese Rechtsverordnungen eigenständig erarbeiten und zur Inkraftsetzung bringen kann. Ebenso bedarf es einer handlungsfähigen Prüfbehörde, die nicht nur anlassbezogen, sondern auch stichprobenbezogen eigenständige Kontrollprozesse durchführen kann. Die Möglichkeit der Vor-Ort-Kontrollen ist ein wichtiges Instrument, um die tatsächlich gegebenen Arbeitsbedingungen wirksam überprüfen zu können. An diesen Punkten hat das STFLG Standards geschaffen, die über die Regelungen vieler Länder und die des geplanten Bundestariftreuegesetzes hinausgehen. Allerdings setzen diese Standards eine angemessene Personalisierung der entsprechenden Organisationseinheiten der Landesverwaltung voraus.

Schwellenwert nach § 2 Abs. 4 STFLG

Die Höhe des Schwellenwertes für das Greifen von Tariftreuregelungen wird im politischen Raum kontrovers diskutiert. Der Schwellenwert des STFLG liegt im Vergleich der Tariftreuregelungen der Bundesländer im „oberen Mittelfeld“ (vgl. Kap. 2.3). Grundsätzlich steht der Schwellenwert im Spannungsfeld zwischen dem Anspruch, einerseits möglichst viele Vergabeprozesse tariftreu zu gestalten, andererseits die damit verbundenen Aufwände für die Unternehmen und Vergabestellen in Grenzen zu halten. Schließlich ist bei den Überlegungen zum Schwellenwert auch zu berücksichtigen, dass im Falle einer Absenkung oder Abschaffung des Schwellenwertes sich die Zahl der unter das STFLG fallenden Vergaben stark vergrößert. In der Folge würde sich die Intensität der Kontrollen durch die Prüfbehörde Tariftreue zwangsläufig verringern, sofern die Prüfbehörde nicht enorm personell aufgestockt werden würde. Seitens der Vergabestellen ergab die Bewertung des Schwellenwertes ein geteiltes Bild. Zu etwa gleichen Teilen wurde angegeben, dass der Schwellenwert genau richtig sei, dass er erhöht werden sollte bzw. ganz entfallen sollte. Eine Verringerung des Schwellenwertes wurde von keiner der befragten Vergabestellen präferiert.

Allerdings wurde in einigen Fällen seitens der Vergabestellen argumentiert, den Schwellenwert des STFLG an den Schwellenwert für die notwendige Einholung eines Wettbewerbsregister-Auszuges (30.000 Euro netto) anzupassen. Dies würde ein für beide Prüfprozesse kongruentes Vorgehen der Vergabestellen unterstützen. Ein aus wissenschaftlicher Perspektive „optimaler“ Schwellenwert lässt sich aus den Ergebnissen der Evaluation nicht ableiten.

Wirkungen des STFLG

Die Abschätzung der Wirkungen der Regelungen unterliegt einer Reihe von Limitationen. So sind die Wirkungen methodisch nur schwer direkt mess- und vergleichbar. Es fehlen entsprechende Vergleichsdaten zur Handhabbarkeit des Gesetzes oder zu den Aufwänden für Vergabestellen für den Zeitpunkt vor Inkrafttreten des STFLG. Die Wirkungen der Regelungen auf die Kosten- und Preisentwicklung bei öffentlichen Vergaben sind überdies kaum präzise von anderen Markt- und Preisfaktoren zu isolieren.

Neben diesen methodischen Erwägungen ist allerdings bedeutsamer, dass das STFLG bis August 2025 innerhalb des Vergabegeschehens nur begrenzt Wirkungen entfalten konnte. Zwar wurden bei mehr als 1.000 Vergaben zwischen 2022 und August 2025 tarifliche Branchenstandards zugrunde gelegt. Allerdings fielen insgesamt lediglich 13 Prozent aller gemeldeten Vergaben unter eine branchenbezogene Rechtsverordnung, wenn auch im Zeitverlauf mit einem wachsenden Anteil. Wichtige Branchen wie der Öffentliche Personennahverkehr oder das Baugewerbe waren zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht durch einschlägige Rechtsverordnungen erfasst. Somit ist die Reichweite des STFLG – gemessen an den mit dem Gesetz verbundenen Zielen – ausbaufähig. Seine direkten Effekte für die Arbeitsbedingungen in Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, müssen daher für diesen Zeitraum als noch begrenzt eingeschätzt werden. Etwaige Wirkungen könnten sich zu einem späteren Zeitpunkt zeigen, wenn die Rechtsverordnungen einen größeren Teil des Vergabegeschehens abdecken. Dessen dynamische Entwicklung hat sich seit Inkrafttreten des STFLG aber bereits gezeigt:

- Die durchschnittliche Zahl der monatlichen Vergaben ist im Vergleich zum Geltungszeitraum der Vorgängerregelung gestiegen.
- Parallel dazu ist die Gesamtsumme aller Auftragswerte in der Tendenz angestiegen.
- Demgegenüber ist der durchschnittliche Auftragswert pro Vergabe leicht gesunken.
- Es sind keine Fälle nach § 2 Abs. 5 STFLG gemeldet worden, in denen eine Vergabe aufgrund eines Mangels an zuschlagsfähigen Angeboten nicht durchgeführt werden konnte.

Die im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens geäußerten Bedenken, dass die Vergaben sich durch das STFLG verteuern würden, die Zahl der Vergaben rückläufig sein könnte oder dass die Tariftreueeregungen zu einem Rückzug der Anbieter vom Markt führen würden, lassen sich weder aus den Daten zum Vergabegeschehen noch aus den Rückmeldungen der Vergabestellen stützen.

Die Unternehmen registrierten insgesamt nur schwache Auswirkungen des STFLG für das betriebliche Geschehen. Zwar sah noch ein Drittel der befragten Unternehmen verbesserte Marktchancen durch

das STFLG für solche Betriebe, die Tariflöhne zahlen. Eine Wirkung der Regelungen auf die Berücksichtigung sozialer Aspekte, die eigene Wettbewerbssituation oder die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten wurde allerdings überwiegend als nur kaum oder gar nicht zutreffend beurteilt.

Bei der Gesamteinschätzung der Tariftreueregelungen zeigten die Unternehmen ein polarisiertes Bild: Ein Teil der Unternehmen kritisierte deutlich die „bürokratischen Hürden“ des Gesetzes und den Aufwand für die Dokumentation. Andere Unternehmen hatten offenbar keine Schwierigkeiten mit der Einhaltung der Regelungen. Manche Unternehmen verwiesen darauf, dass sie unabhängig vom STFLG nach Tarif oder sogar darüber bezahlen müssten, um Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Sie plädierten daher teilweise auch dafür, die Kontrollen der Prüfbehörde Tariftreue zu intensivieren, damit faire Wettbewerbsbedingungen auch tatsächlich durchgesetzt würden.

Die Einführung von Tariftreueregelungen wird von vielen politischen Akteuren mit dem Ziel einer Stärkung der Tarifbindung verknüpft. Für das Saarland kann abweichend vom Bundestrend seit Inkrafttreten des STFLG ein Anstieg der Zahl der tarifgebundenen Unternehmen um vier Prozentpunkte (bis 2024) verzeichnet werden. Ebenso ist der Anteil der Unternehmen angewachsen, die nicht direkt tarifgebunden sind, sich aber an tarifliche Regelungen anlehnen. Allerdings ist nicht bestimmbar, inwiefern diese Ergebnisse auf unmittelbare und direkte kausale Effekte des STFLG zurückzuführen sind. Möglicherweise trägt der mit den Tariftreueregelungen zum Ausdruck gebrachte politische Wille, faire Arbeitsbedingungen zu normieren, zu einer stärkeren Sensibilisierung der Unternehmen für die Anwendung tariflicher Standards bei.

9.2 Handlungsempfehlungen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des STFLG

In den folgenden Abschnitten erfolgen einige Überlegungen zu Ansatzpunkten, die die Handhabbarkeit und Wirksamkeit des Regelwerks verbessern könnten. Sie greifen dabei Hinweise auf, die in den Befragungen deutlich geworden sind. Eine Reihe der Handlungsempfehlungen adressieren dabei die Umsetzung des Gesetzes und die Schnittstellen beim Zusammenwirken der verschiedenen Akteure. Andere Überlegungen können in eine legislative Weiterentwicklung des STFLG einbezogen werden.

Gestaltung der Vergabemeldungen

Die Meldungen der Vergabestellen zu den durchgeführten Vergaben erfolgen über ein online-Formular, das auf der Webseite des MASFG eingestellt ist. Dieses Formular muss für jede Vergabe vollständig ausgefüllt werden, was insbesondere für Vergabestellen mit einer hohen Zahl an Vergaben einen erheblichen Aufwand bedeutet. Zudem erfolgt über das Formular keine Kontrolle bereits erledigter Vergabemeldungen; es fehlen überdies die standardisierte Erfassung der E-Mail- und Telefonkontakte der beauftragten Unternehmen. Schließlich ist die Eingabemöglichkeit auf maximal zwei Nachunternehmen beschränkt.

Es wird empfohlen, diesen Meldeprozess zu vereinfachen und zugleich die Datenqualität sowohl für die Prüfbehörde wie auch für zukünftige Evaluationen zu verbessern. Wichtig wäre dabei die Erfassung der Telefon- und E-Mail-Kontakte der beauftragten Unternehmen. Außerdem wäre die Meldung eines eindeutigen Identifizierungsmerkmals wie die Umsatzsteuernummer sinnvoll, weil dies die Überprüfung und Zählung der Meldungen erleichtern würde. Wünschenswert wäre zudem die Information, ob

in den Unternehmen jeweils eine Tarifbindung vorliegt. Eine technische Option dazu wäre die Schaffung eines Online-Portals mit einer Anmelde­möglichkeit für die Vergabestellen, in dem die Standard­daten und bereits gemeldete Fälle hinterlegt werden können. So könnte z. B. beim Wechsel der für die Vergabe verantwortlichen Mitarbeitenden einfach nachvollzogen werden, welche Vergaben bereits gemeldet wurden. Die Daten zur Vergabestelle müssten nur einmal eingetragen werden und sie könnten automatisiert in jede neue Meldung übernommen werden. Auch die Unternehmensdaten könnten so hinterlegt werden, dass sie für neue Meldungen zur Verfügung stehen und nicht erneut aufgenommen werden müssen. Dies würde auch die Meldung von Nachunter­nehmen erleichtern. Außerdem wäre eine flexible Erweiterung des Meldeformulars günstig, die die Meldung aller Nachunter­nehmen zulässt. Längerfristig ermöglicht ein solches Portal zudem eine zuverlässige Übersicht zu den vorhandenen Vergabestellen im Saarland.

Kommunikations- und Austauschformate zwischen MASFG und Vergabestellen

Eine wichtige Voraussetzung für eine möglichst effiziente Abwicklung der Vergabeprozesse ist, dass die Vergabestellen einfach und direkt auf die jeweils aktuellen Rechtsverordnungen zugreifen können. Derzeit sind alle bislang in Kraft gesetzten Rechtsverordnungen als „Sammlung“ auf der Webseite des MASFG eingestellt. Hier wird empfohlen, die jeweils aktuellen Verordnungen in einen schnellen Zugriff zu bringen, der auch über Suchmaschinen genutzt werden kann, und ältere Verordnungen in einem Archiv zur Verfügung zu stellen. Analog dazu sollte (ggf. über entsprechende Fristvereinbarungen mit externen IT-Dienstleistern) sichergestellt werden, dass die aktuellen Rechtsverordnungen zeitnah im Meldeformular bzw. in einem neu gestalteten Meldeprozess (s. o.) verfügbar sind.

Bereits jetzt erfolgt in unregelmäßigen Abständen eine Information der Vergabestellen über ein E-Mail-Rundschreiben des Ministeriums, insbesondere zu neuen Rechtsverordnungen. Dieses Format könnte zu einem Newsletter mit einer An- und Abmeldemöglichkeit ausgebaut und gegenüber den Vergabestellen bzw. auf der MASFG-Webseite beworben werden, so dass interessierte Akteure der Vergabestellen die Informationen persönlich beziehen können. Damit könnte mittelfristig das Problem umschifft werden, dass Rundmails teilweise in Funktionspostfächern liegen bleiben oder ihre eigentlichen Adressaten aufgrund des Wechsels von Mitarbeitenden und Zuständigkeiten nicht erreichen.

Schließlich sollte geprüft werden, ob das MASFG für die Vergabestellen in regelmäßigen Abständen Formate zur persönlichen Information bzw. zum Erfahrungsaustausch anbieten könnte. Hierbei könnte nicht nur über aktuelle Rechtsverordnungen informiert werden, sondern zwischen MASFG und den Vergabestellen auch Umsetzungsfragen wie z. B. die Durchsetzung von Sanktionsempfehlungen o. ä. diskutiert werden.

Stärkung der Prüfbehörde Tariftreue

Die Prüfbehörde Tariftreue übernimmt zentrale Aufgaben für eine erfolgreiche Umsetzung des STFLG. Einerseits signalisiert sie, dass eine Nichteinhaltung der mit der Übernahme eines öffentlichen Auftrags eingegangenen Verpflichtungen jederzeit durch Kontrollen aufgedeckt kann, was zu entsprechenden Sanktionen führt. Andererseits schafft sie Legitimation für alle Unternehmen, die bereits tarifliche Standards anwenden bzw. tarifgebunden sind, denn sie vermittelt, dass der Staat es „ernst meint“ mit

der Durchsetzung der Tariftreue-Regelungen. Aus der Handlungsfähigkeit der Prüfbehörde schöpft daher die Gesamtregelung Akzeptanz. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, die Ressourcen der Prüfbehörde durch eine schnelle Besetzung der bereits geplanten zusätzlichen Stelle zu stärken.

Darüber hinaus sollten den Beschäftigten der Prüfbehörde Tariftreue regelmäßige Weiterbildungs- und Supervisionsformate angeboten werden. Auf Baustellen bzw. an den Orten der Leistungserbringung sind die Mitarbeitenden anspruchsvollen Arbeitssituationen mit hohen Kommunikationsanforderungen ausgesetzt. Hier können Fortbildungen wie Deeskalationstrainings zu einer Reduzierung psychischer Arbeitsbelastungen beitragen. Im Rahmen von Supervisionen oder geeigneten Austauschformaten könnten Mitarbeitende zudem die operativen Arbeitsweisen abstimmen und weiterentwickeln und damit ein jeweils gleiches Vorgehen bei den Kontrollen gewährleisten.

Über eine intensiviertere Kooperation der Prüfbehörde mit dem Zoll bei der Durchführung von Kontrollen auf größeren Baustellen könnten überdies Synergieeffekte genutzt und die Wirksamkeit der Arbeit der Prüfbehörde gestärkt werden.

Die Evaluation hat außerdem gezeigt, dass die Durchsetzung von Sanktionen durch die Auftraggeber mit Unsicherheiten verbunden ist. Da die Prüfbehörde nur in wenigen Fällen pro Jahr Sanktionen empfiehlt, wäre zu überlegen, ob deren Durchsetzung gegenüber den Unternehmen ebenfalls von der Prüfbehörde unternommen werden könnte. Es sollte geprüft werden, ob die Prüfbehörde im Auftrag der Vergabestellen tätig werden kann, Zahlungsaufforderungen direkt an die Unternehmen richtet und die Forderungen durchsetzt.

Gestaltung der Verpflichtungserklärung und der Vertragsbeziehung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer

Es wird empfohlen, die Formulierung der Verpflichtungserklärung der Auftragnehmer punktuell zu präzisieren:

- Für die Verpflichtung der Nachunternehmer sollte ein eigenes Formular zur Verfügung gestellt werden, welches das Auftragsverhältnis zwischen Hauptauftragnehmer und Nachunternehmer klar benennt.
- In der Verpflichtungserklärung könnte explizit festgehalten werden, dass bei einer Sanktionsempfehlung eine Aufrechnung des Strafbetrags mit der Auftragssumme erfolgt und ein Zurückbehaltungsrecht für einen Teilbetrag der Auftragssumme eingeräumt wird, bis ein etwaiger Prüfprozess abgeschlossen ist.
- Der in der aktuellen Verpflichtungserklärung genannte maximale Strafbetrag sollte an den in § 14 Abs. 1 STFLG formulierten Betrag angepasst werden.

Seitens der Vergabestellen wurde angeregt, die Verpflichtungserklärung als beschreibbare Word-Datei zur Verfügung zu stellen. Unternehmen könnten außerdem davon profitieren, wenn Ihnen Checklisten, Vordrucke oder Formulare zur Umsetzung ihrer Verpflichtungen zur Verfügung gestellt würden. Dazu zählt z. B. auch die Einverständniserklärung der eingesetzten Beschäftigten zur Einsicht der Prüfbehörde Tariftreue in ihre Lohndaten.

Es wird empfohlen, im Rahmen der Verpflichtungserklärung generell eine Lohngleitklausel gemäß § 1 Abs. 6 STFLG in die Vertragsgestaltung zwischen öffentlichen Auftraggebern und Auftragnehmern aufzunehmen. Eine entsprechende Modifizierung des STFLG könnte überdies die bestehende „Kann“-Regelung in eine „Soll“-Vorgabe ändern und somit deren Verbindlichkeit stärken. Für die Anwendung von Lohngleitklauseln müssten allerdings die Auftragnehmer eine differenzierte Kostenkalkulation vorlegen, die die Personalkosten ggf. nach Funktionsgruppen ausweist.

Ausschluss von Unternehmen vom Wettbewerb nach § 14 Abs. 3 und 4 STFLG

Nach den Regelungen des § 14 des STFLG sollen Unternehmen zeitlich befristet vom Wettbewerb um öffentliche Aufträge ausgeschlossen werden, wenn sie gegen die Pflichten und Auflagen des Tariftreuegesetzes verstoßen haben. Vorgesehen ist nach § 14 Abs. 4 die Einrichtung eines entsprechenden Registers, in dem die betreffenden Unternehmen gelistet sind. Dieses Register ist bislang nicht eingerichtet worden.

Es wird empfohlen zu prüfen, ob ein solches Register tatsächlich politisch gewollt ist. Gegen die Einrichtung sprachen aus Sicht der Akteure bisher technische und datenschutzbezogene Hindernisse und vor allem das Argument, dass ein solches Register einer kooperativen Umsetzung des Gesetzes in möglichst hohem Einvernehmen der Sozialpartner im Wege stehe. Wirtschaftsdelikte von Unternehmen und Personen seien zudem bereits im Wettbewerbsregister dokumentiert. Falls vor dem Hintergrund dieser Überlegungen von der Einrichtung des saarländischen Registers abgesehen wird, sollten die Absätze 3 und 4 des § 14 STFLG gestrichen werden.

Stärkung der Anspruchsrechte von Beschäftigten der Auftragnehmer bei Verstößen gegen das STFLG

Nach den Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes müssen zwar Auftragnehmer, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, mit Sanktionen rechnen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben jedoch bei einer Nichteinhaltung der Kernarbeitsbedingungen keine direkten Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber auf nachträgliche Lohnzahlungen und auf Abführung entsprechender Sozialversicherungsbeiträge. Sie werden auch nicht über die Pflichtverstöße ihres Arbeitgebers informiert. Hier geht der Entwurf des Bundestariftreuegesetzes einen Schritt weiter und räumt den Beschäftigten ein eigenes Klagerecht vor den Arbeitsgerichten ein. Es sollte geprüft werden, ob zur Sicherung der Sozialstandards und der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ähnliche Regelung in das STFLG übernommen werden kann. Alternativ könnte auch die Einräumung vertraglicher Rechte zugunsten der Beschäftigten in Betracht kommen, welche beispielsweise in der Verpflichtungserklärung formuliert werden könnten.

Künftige Evaluationen

Auf die methodischen Limitationen und auf die mit dem Evaluationszeitpunkt verbundene nur begrenzte Aussagekraft zur Wirksamkeit des STFLG ist bereits hingewiesen worden. Es wird daher vorgeschlagen, in einem zeitlichen Abstand von drei bis vier Jahren eine weitere Evaluation durchzuführen. Sie könnte zum einen die Ergebnisse der hier vorgelegten Evaluation als Referenzwerte für einen intertemporalen Vergleich zugrunde legen. Vor allem aber könnte eine zukünftige Evaluation auf eine

9. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

deutlich höhere Reichweite der branchenbezogenen Rechtsverordnungen zugreifen und diese mit anderen Daten, z. B. zur Entwicklung der Tarifbindung, in Beziehung setzen. Schließlich könnte eine künftige Evaluation auch von einer besseren Datenqualität profitieren, die bei einer Umsetzung der Handlungsempfehlung durch eine präzisere Erfassung von Unternehmensdaten sowie durch eine vollständigere Erfassung des Vergabegeschehens im Saarland erreicht werden.

Eine entsprechend aufgebaute und gepflegte Datenbank beim MASFG, auf die von den Vergabestellen zugegriffen werden kann, würde den Erfassungsaufwand reduzieren, die Eingabe von Nachunternehmern erleichtern und die Datenqualität für künftige Evaluationen ebenfalls verbessern.

10. Literatur

Arbeitnehmerkammer Bremen, Arbeitskammer des Saarlandes (2025): Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz). https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahmen_2025/Gemeinsame_Stellungnahme_BTTG.pdf (Abruf am 20.12.2025).

Bellmann, Lisa; Gensicke, Miriam; Kohaut, Susanne; Möller, Iris; Schwengler, Barbara; Tschersich, Nikolai; Umkehrer, Matthias (2024): "IAB-Betriebspanel (IAB-BP) – Version 9323 v1. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online: <https://fdz.iab.de/en/betriebsdaten/iab-establishment-panel-iab-bp-version-9324-v1/> (Abruf am 19.02.2026).

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (o. J.): Tarifbindung. Themenbereich „Arbeitsrecht und Tarifpolitik“. Online: <https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifbindung/> (Abruf am 09.12.2025).

Bundesverfassungsgericht (2006): Beschluss des Ersten Senats vom 11.07.2006 – 1 BvL 4/00: Verfassungsmäßigkeit der sog. Tariftreueerklärung nach dem Berliner Vergabegesetz. BVerfGE 116, 202. Online: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2006/07/ls20060711_1bvl000400.html (Abruf am 09.12.2025).

CDU; CSU; SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag, 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages. Berlin.

DeGEval – Deutsche Gesellschaft für Evaluation (2017): Standards für Evaluation. Mainz.

Deutscher Bundestag (2025a): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz). Drucksache 21/1941, 01.10.2025. Online: <https://dserver.bundestag.de/btd/21/019/2101941.pdf> (Abruf am 18.02.2025).

Deutscher Bundestag (2025b): Erste Lesung zum Bundestariftreuegesetz. Texte (2021–2025), 10.10.2025. Online: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw41-de-tariftreuegesetz-1111822> (Abruf am 09.12.2025).

Deutscher Bundestag (2026a): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 21/1941 – Entwurf ei-

nes Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz). Drucksache 21/4325, 25.02.2026. Online: <https://dserver.bundestag.de/btd/21/043/2104325.pdf> (Abruf am 26.02.2026).

Deutscher Bundestag (2026b): Bundestag verabschiedet das Tariftreuegesetz. 26.02.2026, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2026/kw09-de-tariftreuegesetz-1149750> (Abruf am 26.02.2026)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2025): Bundestariftreuegesetz – fair investieren und Gute Arbeit sichern. klartext Nr. 33/2025, 10.10.2025. Online: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/bundestariftreuegesetz-fair-investieren-und-gute-arbeit-sichern/> (Abruf am 09.12.2025).

Die Familienunternehmer e.V. (2025): Tariftreuegesetz züchtet neue Bürokratie und gefährdet Investitionsprojekte. Pressemitteilung, 31.10.2025. Online: <https://www.familienunternehmer.eu/presse-news/pressemitteilungen/detail/tariftreuegesetz-zuechtet-neue-buerokratie-und-gefaehrdet-investitionsprojekte.html> (Abruf am 09.12.2025).

Dorschfeldt, Dorian; Gädckens, Charlyn; Gietz, Susanne, Michels, Judith; Mutschler-Siebert, Anette; Zinke, Guido (2015): Teilbereich Evaluierung Konnexitätsfolgenausgleich und Evaluierung Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW). Düsseldorf. Online: <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV16-2771.pdf> (Abruf am 30.12.2025).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2025): Wichtiger Schritt zur Stärkung der Tarifbindung. Rubrik: Bundestariftreuegesetz, 23.07.2025. Online: <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/wichtiger-schritt-zur-staerkung-der-tarifbindung> (Abruf am 09.12.2025).

Hartwich, Hans-Hermann (2002): Das gescheiterte Tariftreuegesetz. Gesellschaft. Wirtschaft. Politik (GWP), 51(3), S. 333–336.

Jaehrling, Karen; Schulten, Thorsten (2026): Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe – ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der Tarifbindung. IAQ-Standpunkt. Universität Duisburg-Essen. Online: <https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/84962>.

Kienbaum Consultants International GmbH (2022): Evaluation der §§ 5 – 7 Tariftreue- und Vergabegesetz und des § 2 Gesetz zur Erleichterung von Investitionen des Landes Bremen. Abschlussbericht zur Evaluation im Auftrag der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa des Landes Bremen. Köln. <https://www.bremische-buergerschaft.de/dokumente/wp20/land/drucksache/D20L1647.pdf> (Abruf am 11.02.2026).

Kienbaum Consultants International GmbH (2019): Gutachten zur Evaluierung des Tariftreue- und Mindestlohngesetzes für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg (Landestariftreue- und Mindestlohngesetz – LTMG). Düsseldorf. https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien_Downloads/Wirtschaftsstandort/Beschaffung-Land/Gutachten_Evaluation_LTMG.pdf (Abruf am 30.12.2025).

Klocke, Daniel (2021): Mindestlohn und Tariftreue im Landesvergaberecht der Freien Hansestadt Bremen. Rechtsgutachten im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Krause, Rüdiger (2019): Weiterentwicklung des Tariftreuerechts. Schriften zum bürgerlichen Recht 501. Berlin. doi.org/10.3790/978-3-428-55872-8

Landtag des Saarlandes (2021a): Anhörung zum Gesetzentwurf 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). https://www.landtag-saar.de/File.ashx?FileId=64965&FileName=OEA_WAEV16_118.pdf&directDL=false (Abruf am 15.12.2025).

Landtag des Saarlandes (2021): Gesetzentwurf der Regierung des Saarlandes, betr.: Gesetz über die Sicherung von Sozialstandards, Tariftreue und fairen Löhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Saarland (Saarländisches Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz – STFLG) vom 09.09.2021. 16. Wahlperiode, Drucksache 16/1777. Online: https://www.landtag-saar.de/file.ashx?FileName=G16_1777.pdf (Abruf am 17.12.2025).

Landtag Rheinland-Pfalz (2015): Bericht der Landesregierung über die Auswirkungen des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreurechtlicher Regelungen (Evaluation des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreurechtlicher Regelungen) nach Artikel 3 des Landesgesetzes zur Schaffung tariftreurechtlicher Regelungen vom 1. Dezember 2010. Drucksache 16/4799. Mainz.

Last, Christina; Dähne, Harald (2008): Vereinbarkeit von Tariftreueklauseln mit Gemeinschaftsrecht „Rüffert“-Entscheidung des EuGH (Rs. C-346/06). Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages Nr. 14/08 vom 9. April 2008. Online: <https://www.bundestag.de/resource/blob/498062/990514f9c528cc81f28d4b6114772b6e/Vereinbarkeit-von-Tariftreueklauseln-.pdf> (Abruf am 23.12.2025).

Listflix (2024): Firmen im Saarland. Firmenliste. <https://listflix.de/unternehmen/saarland/> (Abruf am 5.12.2025).

Lübker, Malte; Schulten, Thorsten (2024): Tarifbindung in den Bundesländern. Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Analysen zur Tarifpolitik, herausgegeben von Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, (WSI) WSI-Tarifarchiv, Bd. 103. Online: https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008850 (Abruf am 16.12.2025).

Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS): Landesregierung regelt die Tarifentgeltsicherung und schafft Erleichterungen bei öffentlichen Vergaben des Landes. Pressemitteilung vom 11.12.2025. Online: <https://www.mags.nrw/landesregierung-regelt-die-tarifentgeltsicherung-und-schafft-erleichterungen> (Abruf am 23.12.2025)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr (2016): Evaluationsbericht der Prüfbehörde Saarländisches Tariftreuegesetz (STTG). Berichtszeitraum: 1. März 2014 bis 31. Oktober 2015. Saarbrücken.

Nassibi, Ghazaleh; Rödl, Florian; Schulten, Thorsten (2016): Perspektiven vergabespezifischer Mindestlöhne nach dem Regio-Post-Urteil des EuGH. WSI Policy Brief, Nr. 3. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Online: <https://www.econstor.eu/handle/10419/224210> (Abruf am 26.02.2026).

Niedersächsische Staatskanzlei (2025): Entwurf einer Novelle des Tariftreue- und Vergabegesetzes und Wertgrenzerlass. Pressemitteilung vom 25.3.2025. Online: <https://www.stk.niedersachsen.de/startseite/presseinformationen/entwurf-einer-novelle-des-tariftreue-und-vergabegesetzes-und-wertgrenzerlass-240565.html> (Abruf am 23.12.2025).

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2016): Bericht zur Evaluation gemäß § 17 des Niedersächsischen Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue und Wettbewerb bei der Vergabe Öffentlicher Aufträge (Niedersächsisches Tariftreue- und Vergabegesetz – NTVergG). Hannover. Online: https://www.mw.niedersachsen.de/download/112369/16_-_Bericht_MW_zur_Evaluation_des_NTVergG.pdf (Abruf am 26.02.2026)

Schulten, Thorsten; Pawicki, Michael (2008): Tariftreuregelungen in Deutschland – Ein aktueller Überblick. WSI-Mitteilungen, 4/2008, S. 184–190.

Sonderkommission Mindestentgelt (2025): Tätigkeitsbericht 2025. Berichtszeitraum 1. März 2023 bis 28. Februar 2025, Bremen. Online: <https://www.wirtschaft.bremen.de/sixcms/media.php/13/T%C3%A4tigkeitsbericht%202025%20der%20Sonderkommission%20Mindestentgelt.pdf> (Abruf am 26.02.2026)

SPD; Bündnis 90/Die Grünen; FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025. Berlin.

Wegweiser Research & Strategy GmbH (2025): Vergabebericht 2024 gemäß § 18 Abs. 3 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes. Berlin. <https://www.berlin.de/vergabeservice/nachhaltige-beschaffung/berliner-ausschreibungs-und-vergabegesetz/artikel.1524898.php> (Abruf am 30.12.2025).

Wegweiser Research & Strategy (2016): Evaluierung des Gesetzes über die Sicherung von Tariftreue und Sozialstandards sowie fairen Wettbewerb bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG). Evaluierungsbericht. Berlin. <https://www.cdu.ltsh.de/files/cdu/media/drucksache-18-4800.pdf> (Abruf am 11.02.2026).

Wegweiser Research & Strategy GmbH (o. J.): Evaluierung des Thüringer Gesetzes über die Vergabe öffentlicher Aufträge (Thüringer Vergabegesetz - ThürVgG). Evaluierungsgutachten. Berlin. https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/content/tmwta/wirtschaft/wirtschaftsverwaltung/oeffentlichesauftragswesen/Gutachten_Vergabegesetz_final.pdf (Abruf am 30.12.2025).

Wegweiser Research & Strategy GmbH (2015): Evaluierung des Vergabegesetzes Mecklenburg-Vorpommern (VgG M-V). Evaluierungsbericht. Berlin. https://www.dokumentation.landtag-mv.de/parl-dok/dokument/35966/6_3887_gutachten_evaluierung_des_vergabegesetzes_mecklenburg_vorpommern#navpanes=0 (Abruf am 30.12.2025).

11. Anhang

11.1 Fragebogen zur Befragung der Vergabestellen

Im Folgenden werden die an die Vergabestellen gerichteten Fragen in der tatsächlichen Reihenfolge aufgelistet, ohne eingerichtete Plausibilitätsprüfungen, Filter oder vorangestellte Ausfüllhinweise.

1. Für welche Vergabestelle füllen Sie den Fragebogen aus?

Name:

Postleitzahl:

2. Zu welcher Kategorie öffentlicher Auftraggeber gehört Ihre Vergabestelle?

Bitte wählen Sie aus.

- Ministerium
- Landesverwaltung
- Landkreis bzw. Regionalverband
- Gemeinde oder Stadt
- Kommunales Unternehmen
- Sonstiges

3. Wie viele öffentliche Vergabeverfahren wurden 2024 von Ihrer Vergabestelle insgesamt durchgeführt?

Bitte schätzen Sie gegebenenfalls.

Anzahl

4. Bei wie vielen im Jahr 2024 abgeschlossenen öffentlichen Vergabeverfahren Ihrer Vergabestelle lag der Auftragswert bei mindestens 25.000 Euro?

Bitte schätzen Sie gegebenenfalls.

Anzahl

5. Wie gut sind für Sie die Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes und der entsprechenden Rechtsverordnungen verständlich?

Bitte bewerten Sie die Verständlichkeit.

Aus meiner Sicht ist die Verständlichkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	Kann ich nicht sagen.
zum Schwellenwert von 25.000 Euro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Auswahl der einschlägigen Rechtsverordnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen, wenn noch keine Rechtsverordnung für die Branche vorliegt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Nachweisen, die die Unternehmen vorlegen müssen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen, falls keine Angebote eingehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur möglichen Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen bei einer länderübergreifenden Vergabe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen bei der Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Kontrollrechten der Auftraggeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Aufgaben und Rechten der Prüfbehörde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Durchsetzung von Sanktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Hat Ihre Vergabestelle seit 2022 von der Prüfbehörde Tariftreue Sanktionsempfehlungen wegen Verstößen gegen das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz erhalten?

ja

nein

Kann ich nicht sagen.

7. Gibt es aus Ihrer Sicht Schwierigkeiten bei der Umsetzung einzelner Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes oder der entsprechenden Rechtsverordnungen?

Bitte wählen Sie aus.

- ja
- nein

8. Wie gut sind aus Ihrer Sicht für Ihre Vergabestelle die einzelnen Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes und der entsprechenden Rechtsverordnungen umsetzbar?

Bitte bewerten Sie die Umsetzbarkeit.

Aus meiner Sicht ist die Umsetzbarkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	Bisher nicht relevant
zum Schwellenwert von 25.000 Euro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Auswahl der einschlägigen Rechtsverordnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen, wenn noch keine Rechtsverordnung für die Branche vorliegt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Nachweisen, die von den Unternehmen eingefordert werden müssen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen, falls keine Angebote eingehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen bei einer länderübergreifenden Vergabe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum Vorgehen bei der Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Kontrollrechten der Auftraggeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Durchsetzung von Sanktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Wurden die Sanktionsempfehlungen gemäß dem Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes, die Ihre Vergabestelle seit 2022 von der Prüfbehörde erhalten hat, umgesetzt?

ja

nein, weil

teilweise, weil

10. Gibt es (noch) andere Aspekte des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes, die Ihnen Schwierigkeiten bei der Umsetzung bereiten?

Bitte beschreiben Sie kurz diese Aspekte.

11. Worin liegen aus Ihrer Sicht die Gründe für die Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes und der zugehörigen Rechtsverordnungen?

Mehrfachauswahl ist möglich.

Die Umsetzung des STFLG ist schwierig, weil

Wissen zur Anwendung der Regelungen fehlt.

die Regelungen zu kompliziert sind.

zu wenig Personal vorhanden ist.

die Bieter bzw. Auftragnehmer nicht genug mitwirken.

weil zu prüfende Unterlagen häufig unvollständig sind oder ganz fehlen.

es zu aufwändig ist.

Sonstiges

12. Inwiefern entsteht Ihrer Vergabestelle durch die Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes und der entsprechenden Rechtsverordnungen zusätzlicher Aufwand?

Bitte bewerten Sie den zusätzlichen Aufwand.

Aus meiner Sicht ist ein zusätzlicher Aufwand für	nicht gegeben	gering	moderat	hoch	bisher nicht relevant
die Recherche nach der einschlägigen Rechtsverordnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Zusammenstellung der Vergabeunterlagen nach dem STFLG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Nachforderung von Verpflichtungserklärungen der bietenden Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Mitverpflichtung von Nachunternehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Begründungs-, Dokumentations- und Meldepflichten, falls keine Angebote eingehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Vertragsgestaltung, falls Änderungen der Preisermittlungsgrundlagen zu erwarten sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die gesondert notwendige Einigung bei einer länderübergreifenden Vergabe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Information der Prüfbehörde Tariftreue über vergebene Aufträge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
notwendige Anpassungen des Vertrages durch die Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung während der Ausführungszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Kontrolle der beauftragten Unternehmen bzgl. der anzuwendenden Arbeitsbedingungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Durchsetzung von Sanktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Gibt es (noch) andere Aspekte des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes, die in der Umsetzung einen besonderen Aufwand für Sie bedeuten?

Bitte beschreiben Sie kurz diese Aspekte.

14. Welche Auswirkungen auf das Vergabegeschehen hat das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz zusammen mit den entsprechenden Rechtsverordnungen?

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit folgende Aussagen aus Ihrer Sicht zutreffen.

Durch das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.
hat sich die Dauer der Verfahren für öffentliche Auftragsvergaben erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beteiligen sich weniger Bieter an öffentlichen Ausschreibungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kommt es häufiger zu öffentlichen Ausschreibungen, bei denen keine Angebote eingehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haben sich die Auftragswerte für öffentliche Vergaben erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Welche wirtschaftlichen Wirkungen hat das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz zusammen mit den entsprechenden Rechtsverordnungen?

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit folgende Aussagen aus Ihrer Sicht zutreffen.

Das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.
fördert einen fairen Wettbewerb der Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verbessert das Entgeltniveau der im Rahmen von öffentlichen Aufträgen eingesetzten Beschäftigten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trägt zur Sicherung von Tariflöhnen bei Auftragnehmern bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Anhang

Das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.
trägt zur Verbesserung der Arbeitsstandards bei Auftragnehmern bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stärkt die Tarifbindung von Unternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
führt zu einer stärkeren Berücksichtigung sozialer Aspekte im Rahmen öffentlicher Aufträge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Wie bewerten Sie aus Ihrer Vergabepaxis die Höhe des Schwellenwertes von 25.000 Euro für die Anwendung des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes?

Bitte wählen Sie aus und machen Sie gegebenenfalls einen Vorschlag.

- Der Schwellenwert ist genau richtig.
 - Der Schwellenwert sollte entfallen und das STFLG bei allen öffentlichen Auftragsvergaben angewendet werden.
 - Der Schwellenwert sollte verringert werden, nämlich auf _____ Euro.
 - Der Schwellenwert sollte erhöht werden, nämlich auf _____ Euro.
-
- Das Gesetz sollte komplett entfallen. Daher spielt der Schwellenwert keine Rolle.
 - Kann ich nicht beurteilen.

17. Möchten Sie uns noch etwas zum Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz mitteilen, bevor Sie den Fragebogen abschicken?

11.2 Fragebogen zur Befragung der Unternehmen

Im Folgenden werden die an die Unternehmen gerichteten Fragen in der tatsächlichen Reihenfolge aufgelistet, ohne eingerichtete Plausibilitätsprüfungen, Filter oder vorangestellte Ausfüllhinweise.

1. In welchem Bundesland liegt der Hauptsitz Ihres Unternehmens?

Geben Sie die Anfangsbuchstaben Ihres Bundeslandes ein, so erscheint eine Auswahlliste.

Der Sitz liegt außerhalb Deutschlands.

2. Wie viele Mitarbeitende beschäftigte Ihr Unternehmen im Jahresdurchschnitt 2024?

Bitte wählen Sie aus.

- eins bis weniger als zehn
- zehn bis weniger als 50
- 50 bis weniger als 250
- 250 und mehr

-
- Ich bin solo-selbständig und beschäftige keine weiteren Mitarbeitenden.
 - Kann ich nicht sagen.

3. Wie hoch waren der Umsatz oder die Bilanzsumme Ihres Unternehmens laut dem letzten durchgeführten Jahresabschluss?

Bitte wählen Sie aus.

Unser Unternehmen hatte

- einen Jahresumsatz von höchstens 50 Millionen Euro.
- eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Millionen Euro.

-
- Beides ist unzutreffend.
 - Kann ich nicht sagen.

4. Unterliegt Ihr Unternehmen als Arbeitgeber der Tarifbindung?

Bitte wählen Sie aus.

- ja, über einen Branchen-/Flächentarifvertrag
 - ja, über einen Firmen-/Haustarifvertrag
 - ja, über einen allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag
-

- Nein, aber unser Unternehmen orientiert sich an einem Tarifvertrag.
- Nein, es werden keine Tariflöhne oder -gehälter gezahlt.

5. Wann wurde in Ihrem Unternehmen die Zahlung von Tariflöhnen oder -gehältern eingeführt?

Bitte wählen Sie aus.

- im Jahr 2021 oder früher
 - im Jahr 2022 oder später
-

- Kann ich nicht sagen.

6. Gibt es in Ihrem Unternehmen Überlegungen, eine Tarifbindung herzustellen oder angelehnt an einen Tarifvertrag zu bezahlen?

Bitte wählen Sie aus.

- ja
 - nein
-

- Kann ich nicht sagen.

7. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?

Bitte wählen Sie aus.

- Abbruch- und Abwrackgewerbe
- Baugewerbe
- Bodenlegergewerbe
- Dachdeckerhandwerk

- Einzelhandel
- Elektrohandwerk
- Entsorgungswirtschaft
- Forstwirtschaft
- Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
- Gebäudereinigerhandwerk
- Gerüstbauhandwerk
- Groß- und Außenhandel
- Kraftfahrzeugkauf und -leasing
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Metallhandwerk
- möbellogistische Dienstleistung
- ÖPNV
- Sanitär- und Heizungshandwerk
- Schreinerhandwerk
- Vermessungstechnische Leistungen
- Verpflegungsleistungen/Catering
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Sonstiges

8. Auf wie viele öffentliche Ausschreibungen im Saarland hat sich Ihr Unternehmen seit 2022 beworben?

Bitte schätzen Sie gegebenenfalls.

Anzahl

9. Auf wie viele Bewerbungen davon wurde Ihrem Unternehmen der Zuschlag erteilt?

Bitte schätzen Sie gegebenenfalls.

Anzahl

10. Bei wie vielen öffentlichen Aufträgen, die Ihrem Unternehmen seit 2022 im Saarland erteilt wurden, lag der Auftragswert bei mindestens 25.000 Euro?

Bitte schätzen Sie gegebenenfalls.

Anzahl

11. Ist Ihnen bekannt, dass im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen ab 25.000 Euro im Saarland seit 2022 von den beteiligten Unternehmen eine Verpflichtungserklärung zur Tariftreue und Mindestentlohnung, gegebenenfalls mit Bezug auf eine Branchenrechtsverordnung, abgegeben werden muss?

Bitte wählen Sie aus.

- ja
- nein

Im Saarland gelten das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG) in Verbindung mit verschiedenen Rechtsverordnungen für die Vergabe öffentlicher Aufträge ab einem Auftragswert von 25.000 Euro. Außerdem sind von den Bietern im Rahmen der Vergabeverfahren Verpflichtungserklärungen zur Tariftreue und Mindestentlohnung abzugeben.

12. Wie gut sind für Sie die Inhalte der Verpflichtungserklärung zur Tariftreue und Mindestentlohnung, gegebenenfalls in Verbindung mit der entsprechenden Rechtsverordnung, verständlich?

Bitte bewerten Sie die Verständlichkeit.

Aus meiner Sicht ist die Verständlichkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	Kann ich nicht sagen.
zur Abgabe von Verpflichtungserklärungen durch den Auftragnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Arbeitsbedingungen, die dem Auftrag zugrunde zu legen sind,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern durch den Auftragnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Unterlagen, die die Auftragnehmer bei Prüfungen vorlegen müssen,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aus meiner Sicht ist die Verständlichkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	Kann ich nicht sagen.
zum notwendigen Einverständnis der eingesetzten Mitarbeitenden in die Prüfung der Entgeltabrechnungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Kontrollrechten der Auftraggeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Aufgaben und Rechten der Prüfbehörde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur möglichen Höhe von Vertragsstrafen/Sanktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Haftung für Verstöße von Nachunternehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Kündigungsmöglichkeit des Auftraggebers bei Verstößen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Durchsetzung von Vertragsstrafen/Sanktionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Wie gut sind für Sie die Inhalte der Verpflichtungserklärung zur Tariftreue und Mindestentlohnung, gegebenenfalls in Verbindung mit der entsprechenden Rechtsverordnung, umsetzbar?

Bitte bewerten Sie die Umsetzbarkeit.

Aus meiner Sicht ist die Umsetzbarkeit der Regelungen	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht	Kann ich nicht sagen.
zur Abgabe von Verpflichtungserklärungen durch den Auftragnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den konkret geforderten Arbeitsbedingungen im Leistungszeitraum (z. B. Berechnung der Gehälter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zur Mitverpflichtung von Nachunternehmern durch den Auftragnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zu den Dokumentationspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zum notwendigen Einverständnis der eingesetzten Mitarbeitenden in die Prüfung der Entgeltabrechnungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Gibt es (noch) andere Aspekte des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes, die Ihrem Unternehmen Schwierigkeiten bei der Umsetzung bereiten?

Bitte beschreiben Sie kurz diese Aspekte.

15. Entsteht Ihrem Unternehmen durch die Regelungen des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes und der entsprechenden Rechtsverordnungen zusätzlicher Aufwand?

Bitte bewerten Sie den zusätzlichen Aufwand.

Aus meiner Sicht ist ein zusätzlicher Aufwand für das Unternehmen durch	nicht gegeben	gering	moderat	hoch	bisher nicht relevant
die Abgabe von Verpflichtungserklärungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Berücksichtigung der vorgegebenen Arbeitsbedingungen im Leistungszeitraum (z. B. Berechnung der Gehälter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Mitverpflichtung von Nachunternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die zu leistenden Dokumentationspflichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Einholung des Einverständnisses der eingesetzten Mitarbeitenden in die Prüfung der Entgeltabrechnungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Kontrolle durch den Auftraggeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Kontrolle der Prüfbehörde Tariftreue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Gibt es (noch) andere Aspekte des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetzes, die in der Umsetzung einen besonderen Aufwand für Ihr Unternehmen bedeuten?

Bitte beschreiben Sie kurz diese Aspekte.

17. Hat sich der Aufwand für Ihr Unternehmen durch das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz (STFLG) im Vergleich zum, bis 2021 geltenden, Saarländischen Tariftreuegesetz (STTG) erhöht?

Bitte wählen Sie aus.

- ja
- nein

Kann ich nicht sagen.

18. Wie beurteilen Sie die Überprüfung der Einhaltung des Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz in Unternehmen?

Bitte wählen Sie aus.

Eine Überprüfung der Einhaltung der Regelungen halte ich für

- sehr wichtig
- wichtig
- weniger wichtig
- unwichtig

19. Welche Wirkungen auf (Ihr) Unternehmen hat das Saarländische Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz zusammen mit den entsprechenden Rechtsverordnungen?

Bitte schätzen Sie ein, inwieweit folgende Aussagen aus Ihrer Sicht zutreffen.

Durch das STFLG	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	Kann ich nicht beurteilen.
hat sich das Entgeltniveau der von unserem Unternehmen im Rahmen von öffentlichen Aufträgen im Saarland eingesetzten Beschäftigten erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werden in unserem Unternehmen im Rahmen öffentlichem Aufträge soziale Aspekte stärker berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hat sich die durchschnittliche Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden verbessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ist die durchschnittliche Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeitenden gestiegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hat sich die Wettbewerbsposition unseres Unternehmens verbessert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
haben sich die Auftragswerte erhöht, die unser Unternehmen im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen im Saarland kalkuliert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werden die Marktchancen von Unternehmen verbessert, die Tariflöhne zahlen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Hat sich Ihr Unternehmen auf öffentliche Ausschreibungen im Saarland seit 2022 nicht beworben, obwohl sie für Ihr Unternehmen passend gewesen wären?

Bitte wählen Sie aus.

- ja
- nein

Kann ich nicht sagen.

21. Was waren die Gründe, sich nicht auf diese öffentlichen Ausschreibungen im Saarland zu bewerben?

Mehrfachauswahl ist möglich.

- Unternehmen ausgelastet/Auftragsbücher gefüllt
- Materialengpässe/Probleme mit Zulieferungen
- Personalmangel/Personalausfall
- zu hoher Aufwand für Bewerbungsverfahren
- geforderte Arbeitsbedingungen zu teuer
- Nachweispflichten zu aufwendig/kompliziert
- Sonstiges

-
- Kann ich nicht sagen.

22. Möchten Sie uns noch etwas zum Saarländischen Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz mitteilen, bevor Sie den Fragebogen abschicken?

