

28.04.2026

Gesetzentwurf

der Landesregierung

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

A Problem

Die auf kollektive Mitgliedschaft aufbauende Tarifautonomie hat starke Rückgänge erfahren und weist in der Abdeckung durch tarifautonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen große weiße Flächen auf. Das Funktionsdefizit der Tarifautonomie wirkt sich nicht nur nachteilig auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen aus, sondern auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Hierbei ist ein verstärkter Einsatz von Beschäftigten, insbesondere aus anderen EU-Staaten, zu beobachten, die weit untertariflich bezahlt werden. Dies führt auch zu einer Wettbewerbsverzerrung zu Lasten von Unternehmen, die Löhne in tariflicher Höhe zahlen.

Im öffentlichen Beschaffungswesen ist die Gewährleistung einer ordentlichen Bezahlung ein wesentliches Instrument, damit das wirtschaftlichste Angebot zum Zuschlag kommen kann. Es muss vermieden werden, dass Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzen und sich damit ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile verschaffen. Eine derartige Praxis hat nicht nur unsoziale Folgen für die Beschäftigten, sie gefährdet auch in erheblichem Maße die Wettbewerbsposition derjenigen Unternehmen, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten oder zumindest entsprechende Entgelte zahlen. Einem solchen Verdrängungswettbewerb aufgrund der massiven Wettbewerbsverzerrungen können sich insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen nur schwer entziehen.

Der Staat verfügt mit einem erheblichen Vergabevolumen über eine große Marktmacht und hat ein enormes Steuerungspotenzial, das er für die von ihm präferierten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele einsetzen kann. Im Übrigen ist er dafür verantwortlich, dass die ihm zufließenden Steuermittel verantwortungsbewusst eingesetzt werden.

Die die Landesregierung tragenden Fraktionen haben im Koalitionsvertrag vereinbart, starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung zu fördern.

Die Entwicklung des europäischen Rechts, namentlich die Änderung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie die Änderung einschlägiger Richtlinien, erlauben es dem Landesgesetzgeber, im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge wirtschaftliche und soziale Kriterien in höherem Maße zu berücksichtigen, wozu insbesondere die Orientierung an Tarifverträgen gehört.

B Lösung

Das derzeitige Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) wird den politischen Zielen – Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen durch unterdurchschnittliche Löhne und angemessene Bezahlung von Beschäftigten bei öffentlichen Vergaben – nicht ausreichend gerecht. Es regelt, was aufgrund anderer Vorschriften bereits verpflichtend ist: die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und allgemeinverbindlicher Tarifverträge durch die Bieter. Daher ist eine Neuregelung erforderlich.

Der vorgelegte Gesetzentwurf sieht folgende wesentliche Eckpunkte vor:

Das Gesetz soll für Branchen gelten, die vergaberelevant sind und in denen Wettbewerbsverzerrungen durch den Einsatz von Beschäftigten, die untertariflich bezahlt werden, vorkommen. Nachweis für Wettbewerbsverzerrungen, vor denen es angemessen zahlende Unternehmen zu schützen gilt, sind insbesondere Feststellungen des Bundesgesetzgebers im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, im Arbeitnehmer-Entsendegesetz, einschließlich der dazu ergangenen Rechtsverordnungen, und Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen auf Bundes- oder Landesebene. Auf dieser Basis werden im Gesetz abschließend Branchen festgelegt, für die Rechtsverordnungen zu erlassen sind.

In diesen Branchen dürfen öffentliche Aufträge nur an Auftragnehmer vergeben werden, die sich verpflichten, mindestens Entgelte zu zahlen, die in Rechtsverordnungen festgelegt werden. Ziel des Gesetzes ist gerade auch der Schutz von Unternehmen, die ihre Beschäftigten angemessen entlohnen, vor einem unfairen Unterbietungswettbewerb, der die Chancen dieser Unternehmen schmälert, ein erfolgreiches Gebot bei einer öffentlichen Vergabe abzugeben. Diese Regelung wird auch auf Nachunternehmen und Verleiher erstreckt.

Die Bestimmung der Mindestentgelte wird dem Ordnungsgeber durch das Gesetz abweichungsfest vorgegeben. Zugrunde zu legen sind die Mindestentgelte und Eingruppierungsmerkmale des jeweils in Nordrhein-Westfalen maßgeblichen Branchentarifvertrags.

Diese zentrale Neuregelung der Vorgabe von Mindestentgelten durch Rechtsverordnungen gilt verpflichtend für das Land Nordrhein-Westfalen als Körperschaft sowie für juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts nach Maßgabe des § 99 GWB (insbesondere überwiegende Finanzierung vom Land, Unterliegen der staatlichen Aufsicht des Landes). Für nordrhein-westfälische Städte, Kreise, Gemeinden und Kommunalverbände greift diese Regelung nicht. Es verbleibt für diese bei der aktuellen Rechtslage.

Der Gesetzentwurf ist auf eine aufwandsarme Umsetzung in der Praxis ausgerichtet. Er ist ausschließlich auf Entgeltzahlungen begrenzt. Für Unternehmen wie für Vergabestellen sieht er weder Berichts- noch Meldepflichten vor. Ein digitales Portal soll die wesentlichen Abläufe unkompliziert ermöglichen und relevante Informationen niedrigschwellig vorhalten. Mit digitalen Tools sollen Unternehmen und Vergabestellen bei der Anwendung der Rechtsverordnungen unterstützt werden. Unternehmen, die mindestens branchentarifvertraglich entlohnen, sind von den Mindestentgeltregelungen des Gesetzes selbst weniger betroffen. Auch für sie bestehen die digitalen Unterstützungsangebote.

Es wird eine Prüfstelle Tarifentgeltsicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen eingerichtet. Die anlassbezogenen Prüfungen sollen sich auf nicht tarifgebundene Unternehmen konzentrieren, digital und unter Verwendung von Daten erfolgen, die von Unternehmen ohnehin zum Beispiel für Lohnabrechnungen oder Betriebsprüfungen vorzuhalten sind. Die für die Prüfungen entstehenden Kosten werden vom Land erstattet.

Die Praxiskonformität der Regelungen wurde durch Praxischecks geprüft. Die Auswirkungen des Gesetzes auf die Vergabe- und Kontrollpraxis werden regelmäßig evaluiert und dem Landtag hierzu berichtet.

C Alternativen

Keine. Ein milderes gleich geeignetes Mittel ist nicht ersichtlich. Regelungen auf Bundesebene, die den Vorzug verdienen würden, sind nicht zu erwarten. Ein mögliches Bundestarifreugesetz dürfte allein öffentliche Aufträge von Auftraggebern des Bundes abdecken.

D Kosten

Die notwendige Erstellung und Aktualisierung der Rechtsverordnungen für die Branchen wird zu Mehraufwand im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales führen.

Durch die Vorgabe von Tarifentgelten als Mindestentgelte ist eine grundsätzliche Steigerung der Auftragssummen bei der öffentlichen Auftragsvergabe zu erwarten. Durch den Vollzug des Gesetzes können für das Land höhere Kosten bei der Auftragsvergabe entstehen. Zugleich sind Mehreinnahmen von Lohnsteuern und Entlastungen der sozialen Sicherungssysteme zu erwarten.

Für die Prüfstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen entsteht ab 2028 ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand von rund 400.000 Euro. Hinzu kämen einmalige Kosten für die Einrichtung einer Software in Höhe von 100.000 Euro jeweils im Jahr 2026 und 2027. Zusätzlich entstehen Nachprogrammierungskosten im Jahr 2028 geschätzt in Höhe von 30.000 Euro sowie jährliche Pflege- und Wartungskosten in Höhe von 15.000 Euro ab 2028. Die Finanzierung erfolgt aus bereiten Mitteln des Einzelplans 11.

Die Bereitstellung eines digitalen Portals, das Einrichten von Schnittstellen und die Anbindung des Vergabeprozesses erfordern einen einmaligen Mehraufwand sowie laufenden Betriebskosten. Eine erste grobe Schätzung geht von insgesamt ca. 1 Mio. Euro in den Haushaltsjahren 2026 und 2027 aus. Die jährlichen Betriebskosten sind aktuell noch nicht bezifferbar. Eine Gegenfinanzierung der aus dem Gesetzesentwurf resultierenden Bereitstellung des Portals, der Anbindung der Vergabeprozesse daran sowie der laufenden Kosten erfolgt aus den Digitalisierungsmitteln des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung.

E Zuständigkeit

Zuständig sind das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie. Beteiligt sind das Ministerium der Finanzen, das Ministerium des Innern, das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung, das Ministerium der Justiz, das Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft

F Auswirkungen auf die Selbstverwaltung und die Finanzlage der Gemeinden und Gemeindeverbände

Keine. Mit Blick auf Gemeinden und Gemeindeverbände sind die Regelungen gegenüber der aktuellen Rechtslage unverändert.

G Finanzielle Auswirkungen auf die Unternehmen und die privaten Haushalte

Das Gesetz sieht keine zusätzlichen Berichts- oder Meldepflichten für Unternehmen vor. Für Unternehmen, die Entgelte in gleicher Höhe oder oberhalb der in den Rechtsverordnungen ausgewiesenen Löhne zahlen, resultieren aus dem Gesetz keine finanziellen Auswirkungen. Unternehmen, die Entgelte unterhalb der ausgewiesenen Löhne zahlen, müssen sich zur Zahlung der geregelten Mindestentgelte verpflichten, wodurch zunächst höhere Kosten entstehen. Diese können von den Unternehmen in der Kalkulation ihrer Angebote berücksichtigt und an die öffentlichen Auftraggeber weitergereicht werden. Soweit Mehraufwand dadurch entsteht, dass untertariflich zahlende Unternehmen bei der Abgabe ihres Angebots mit den in der einschlägigen Rechtsverordnung geregelten Entgelten kalkulieren müssen, ist dieser nicht zu beziffern.

Die dem öffentlichen Auftraggeber entstehenden Mehrkosten müssen gegebenenfalls durch höhere Einnahmen ausgeglichen werden. Dies kann wiederum mittelbar zu Kostenauswirkungen bei den Privathaushalten führen, so etwa durch erhöhte Miet- oder Pachtzinsen, Eintrittspreise, Benutzungsentgelte oder Gebühren. Zu erwarten ist aber auch, dass die Regelungen die Zahlung höherer Arbeitsentgelte bedingen und somit zu einer Erhöhung der Einkommen bei Privathaushalten führen.

H Geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Auswirkungen des Gesetzes

Die Wirkungen des Gesetzes treten unabhängig vom Geschlecht der Betroffenen ein. Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern sind nicht zu erwarten. Soweit zuvor eine unterschiedliche Bezahlung in einem Betrieb stattfand, kann das Gesetz dazu beitragen, dass gleiche Entgelte gezahlt werden.

I Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung (im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie NRW)

Konflikte mit Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes bestehen nicht. Das Gesetz dürfte positive Auswirkungen auf die Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern haben und somit die Gleichstellung in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt fördern. Durch das Gesetz werden für bestimmte Branchen Mindestentgelte entsprechend den Lohngrößen von Branchentarifverträgen geschlechtsunabhängig vorgegeben. Studien zeigen, dass in tarifgebundenen Betrieben unabhängig vom Sektor und der Art des Tarifvertrages die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen kleiner ist. Dementsprechend könnte auch die Einführung verbindlicher Tarifentgelte im Rahmen öffentlicher Aufträge zu Verringerung dieser Lücke beitragen. Dabei ist jedoch zu sehen, dass auch Betriebe ohne Tarifbindung ihre männlichen und weiblichen Beschäftigten gleich bezahlen, sodass bei diesen Betrieben die Einführung von verbindlichen Tarifentgelten keinen Effekt hätte.

J Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Das Gesetz hat keine spezifischen Auswirkungen auf Menschen mit Behinderung.

K Auswirkungen auf das E-Government und die Digitalisierung von Staat und Verwaltung

Der Gesetzentwurf greift die Notwendigkeit zur Digitalisierung von Prozessen zur Entlastung von Unternehmen und Verwaltungen aktiv auf. Die für die Prüfungen des Gesetzesvollzugs notwendigen Daten und Informationen werden über bestehende bzw. einzuführende moderne

digitale Anwendungen zur Verfügung gestellt. Weitergehende Unterstützung zur einfacheren Anwendung des Gesetzes werden ebenfalls digital bereitgestellt.

L Befristung

Es handelt sich um einen Entwurf für ein neues Stammgesetz, so dass die Landesregierung dem Landtag nach Ablauf von fünf Jahren darüber berichten soll (§ 39 Absatz 1 und 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen, GGO).

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

§ 1

Zweck des Gesetzes, Anwendungsbereich

(1) Zweck dieses Gesetzes ist es, einen fairen Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot sowie die Zahlung von Tarifentgelten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sicherzustellen.

(2) Dieses Gesetz gilt für die Vergabe öffentlicher Aufträge über die Beschaffung von Leistungen, die die Ausführung von Bauleistungen im Sinne von § 103 Absatz 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 9 des Gesetzes vom 20. März 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 95) geändert worden ist, oder die Erbringung von Dienstleistungen im Sinne des § 103 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen zum Gegenstand haben.

(3) Im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs gelten die Regelungen dieses Gesetzes für alle öffentlichen Aufträge nach Absatz 2, die Dienstleistungsaufträge sind im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (ABl. L 315 vom 3.12.2007, S. 1), die durch Verordnung (EU) 2016/2338 (ABl. L 354 vom 23.12.2016, S. 22) geändert worden ist. Dieses Gesetz gilt auch für öffentliche Aufträge über Beförderungsleistungen im Sinne von § 1 der Freistellungs-Verordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 9240-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 4. Mai 2012 (BGBl. I S. 1037) geändert worden ist.

(4) Öffentliche Auftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind die nordrhein-westfälischen Auftraggeber im Sinne von § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Für öffentliche Aufträge von Städten, Kreisen, Gemeinden und Kommunalverbänden in Nordrhein-Westfalen und juristischen Personen des öffentlichen und privaten Rechts, die von ihnen nach Maßgabe des § 99 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen überwiegend finanziert sind oder ihrer Aufsicht unterliegen, gelten § 2 Absatz 2, § 3 Satz 1 Nummer 4, § 6, § 7 Absatz 2 und 3, § 8 Absatz 3 und § 9 Absatz 2 nicht.

(5) Dieses Gesetz gilt ab einem geschätzten Auftragswert von 50 000 Euro, für Bauleistungen ab 100 000 Euro, jeweils ohne Umsatzsteuer. Für Beschaffungen auf Online-Marktplätzen gilt dieses Gesetz nicht in den in der Unterschwellenvergabeordnung - Ausgabe 2017 - in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Februar 2017 (BAnz AT 07.02.2017 B 1, ber. BAnz AT 08.02.2017 B1) in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Grenzen. Für die Schätzung des Auftragswerts gilt § 3 der Vergabeverordnung vom 12. April 2016 (BGBl. I S. 624), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 7. Februar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 39) geändert worden ist.

(6) Dieses Gesetz gilt nicht für öffentliche Aufträge von Sektoren- und Konzessionsauftraggebern im Sinne der §§ 100 und 101 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, für verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge im Sinne des § 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, für Konzessionen im Sinne des § 105 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und für öffentliche Aufträge im Sinne der §§ 107, 108, 109, 116 und 117 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Satz 1 gilt nicht für öffentliche Aufträge im Sinne von § 102 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, soweit diese von Absatz 3 erfasst sind.

(7) Sollen öffentliche Aufträge gemeinsam mit Auftraggebern aus anderen Ländern, dem Bund oder anderen Staaten vergeben werden, soll mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes angestrebt werden. Kommt keine Einigung zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden.

(8) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, wenn in Ausnahmefällen im Rahmen der Markterkundung oder mangels zuschlagsfähiger Angebote aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes keine wertbaren Angebote abgegeben werden und der Bedarf des öffentlichen Auftraggebers deswegen nicht gedeckt werden kann. Dies ist durch den öffentlichen Auftraggeber zu begründen und zu dokumentieren.

(9) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, wenn äußerst dringliche, zwingende Gründe im Zusammenhang mit Ereignissen, die der betreffende öffentliche Auftraggeber nicht voraussehen konnte, eine unverzügliche Beauftragung erforderlich machen.

§ 2 Digitalisierung

(1) Zur Umsetzung dieses Gesetzes wird ein digitales Portal bereitgestellt, das praxisbezogene Unterstützungsangebote und Informationen zu den Rechtsverordnungen nach § 3 Satz 1 Nummer 4 enthält. Das digitale Portal stellt elektronische Formulare zur Erstellung der Verpflichtungserklärungen nach § 7 bereit und ermöglicht technisch deren Integrität.

(2) Öffentliche Auftraggeber stellen für Prüfungen die Vergabeunterlagen, Nachträge sowie das Zuschlagsschreiben und das bezuschlagte Angebot im digitalen Portal zur Verfügung. Die Übermittlung erfolgt regelmäßig über eine elektronische Schnittstelle in strukturierter Form.

§ 3 Mindestentgelte

Öffentliche Auftraggeber dürfen Leistungen nur an Auftragnehmer vergeben, die sich verpflichten, bei der Ausführung des Auftrags ihren Beschäftigten mindestens diejenigen Entgelte zu zahlen, die in

1. einem nach dem Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323) in der jeweils geltenden Fassung für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag,
2. einem nach dem Tarifvertragsgesetz mit den Wirkungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) in der jeweils geltenden Fassung für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag,
3. einer nach den §§ 7, 7a oder § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158) in der jeweils geltenden Fassung erlassenen Rechtsverordnung,
4. einer nach § 4 erlassenen Rechtsverordnung oder
5. dem Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in der jeweils geltenden Fassung

geregelt sind (Mindestentgelte). Ist mehr als eine der in Satz 1 genannten Voraussetzungen erfüllt, ist die für Beschäftigte günstigste Regelung anzuwenden.

§ 4

Rechtsverordnungen zur Bestimmung verbindlicher Mindestentgelte

(1) Das für Arbeit zuständige Ministerium bestimmt für öffentliche Aufträge in den nachfolgenden Branchen durch Rechtsverordnung Mindestentgelte, einschließlich Überstundensätzen, sonstigen Zuschlägen, Zulagen und Sonderzahlungen, und die Eingruppierungsmerkmale:

1. Abbruchgewerbe,
2. Baugewerbe,
3. Bildung, Berufliche Aus- und Weiterbildung,
4. Bodenabfertigungsdienste an deutschen Verkehrsflughäfen,
5. Dachdeckerhandwerk,
6. Elektrotechnische Handwerke,
7. Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau,
8. Gebäudereinigung,
9. Gerüstbauerhandwerk,
10. Gaststätten- und Hotelgewerbe,
11. Installateur- und Heizungsbauer-, Klempner-, Behälter- und Apparatebauer- Handwerk (Sanitär-Heizung-Klima),
12. Maler- und Lackiererhandwerk,
13. Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen,
14. Sicherheitsdienstleistungen und
15. Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft.

(2) Bestimmungen von Mindestentgelten und Eingruppierungsmerkmalen sind für Beschäftigungen vorzunehmen, die unmittelbar mit der Durchführung von öffentlichen Aufträgen betraut sind. Zugrunde zu legen ist der jeweils im Land Nordrhein-Westfalen für die entsprechende Leistung geltende Branchentarifvertrag mit einer tariffähigen Gewerkschaft. Die Bestimmung davon abweichender Mindestentgelte ist ausgeschlossen. Die Bestimmungen sind nach Änderungen der nach Satz 1 maßgeblichen Branchentarifverträge innerhalb von sechs Monaten nach Eingang des Tarifvertrages beim Tarifregister des Landes Nordrhein-Westfalen anzupassen.

(3) Bei Vorliegen mehrerer Branchentarifverträge mit dem gleichen fachlichen Geltungsbereich ist derjenige mit der überwiegenden Bedeutung zugrunde zu legen. Hierbei ist auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten und
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat,

abzustellen.

(4) Änderungen der Vorgaben der jeweiligen Rechtsverordnungen während der Ausführungszeit sind ab Inkrafttreten der geänderten Rechtsverordnung zu berücksichtigen.

§ 5

Personenverkehrsdienste, Verordnungsermächtigung

(1) Bei öffentlichen Aufträgen im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 1 im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf Straße und Schiene müssen Auftragnehmer ihren Beschäftigten, ohne Auszubildende, bei der Ausführung des Auftrags wenigstens das in Nordrhein-Westfalen für diese Leistung in einem einschlägigen und repräsentativen mit einer tariffähigen Gewerkschaft

vereinbarten Tarifvertrag vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zahlen und während der Ausführungslaufzeit Änderungen nachvollziehen.

(2) Das für Arbeit zuständige Ministerium stellt fest, welche Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs gemäß § 1 Absatz 3 Satz 1 repräsentativ sind. Bei der Feststellung der Repräsentativität eines oder mehrerer Tarifverträge ist auf die Bedeutung des oder der Tarifverträge für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten abzustellen. Hierbei kann insbesondere auf

1. die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten oder
2. die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat,

bezuggenommen werden.

(3) Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Verfahren zur Feststellung repräsentativer Tarifverträge sowie die Art der Veröffentlichung dieser Tarifverträge zu regeln.

(4) Die Rechtsverordnung nach Absatz 3 regelt insbesondere die Errichtung eines beratenden Ausschusses für die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge. Dieser besteht aus je drei Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs, die auf deren Vorschlag als Mitglieder bestellt werden. Die Beratungen koordiniert und leitet eine von dem für Arbeit zuständigen Ministerium beauftragte Person, die kein Stimmrecht hat. Der Ausschuss gibt eine begründete Empfehlung ab.

§ 6 Nachweise

Auftragnehmer haben zum Nachweis der Einhaltung der Pflicht zur Zahlung von Mindestentgelten nach § 3 auf Verlangen dem öffentlichen Auftraggeber und der Prüfstelle Tarifentgelt-sicherung geeignete Unterlagen über das digitale Portal zu übermitteln und zu erläutern. Diese Pflicht gilt nicht für tarifgebundene Unternehmen nach § 8 Absatz 3 Satz 2.

§ 7 Nachunternehmen, Verleiher

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

(2) Nachunternehmen und Verleiher geben eine Verpflichtungserklärung über die Einhaltung dieser Pflichten in Textform ab.

(3) Setzen Auftragnehmer nach Zuschlag weitere Nachunternehmen oder Verleiher ein, teilen sie dies dem öffentlichen Auftraggeber in Textform mit. Diese Nachunternehmen oder Verleiher geben vor Beginn ihrer Mitwirkung eine Verpflichtungserklärung nach Absatz 2 ab und übermitteln diese dem öffentlichen Auftraggeber.

§ 8**Kontrollen, Verordnungsermächtigung**

(1) Öffentliche Auftraggeber sind berechtigt, Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten der Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleiher zu überprüfen.

(2) Der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen wird die Aufgabe übertragen, eine Prüfstelle Tarifentgeltsicherung einzurichten. Die Organisation der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung regeln die Rentenversicherungsträger durch Verwaltungsvereinbarung. Die dadurch entstehenden Kosten werden vom Land erstattet. Der erforderliche Einsatz von Personal- und Sachmitteln, die Art des Nachweises der entstandenen Personal- und Sachkosten sowie die Modalitäten der vollständigen Kostenerstattung durch das Land Nordrhein-Westfalen werden in einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem für Arbeit zuständigen Ministerium und den Rentenversicherungsträgern geregelt.

(3) Die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung kontrolliert anlassbezogen und in digitaler Form, ob Auftragnehmer, Nachunternehmer oder Verleiher ihre Pflichten zur Zahlung von Mindestentgelten nach § 3 einhalten. Übermittelt ein tarifgebundenes Unternehmen eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Arbeitgeberorganisation über das digitale Portal, ist von einer Prüfung durch die Prüfstelle und auch durch öffentliche Auftraggeber abzusehen. Die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung teilt den öffentlichen Auftraggebern das Ergebnis ihrer Kontrolle mit, sofern ein Verstoß festgestellt wird.

(4) Die öffentlichen Auftraggeber sowie die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung dürfen personenbezogene Daten verarbeiten, soweit dies zum Zweck der Kontrolle nach den Absätzen 1 und 3 erforderlich ist. An Dritte dürfen personenbezogene Daten übermittelt werden, soweit diese mit der Kontrolle nach den Absätzen 1 und 3 beauftragt werden. Dritte sind dazu zu verpflichten, die übermittelten Daten ausschließlich zum Zweck der Kontrolle nach den Absätzen 1 und 3 zu verarbeiten und Verschwiegenheit über die im Rahmen der Beauftragung erlangten Sachverhalte zu wahren.

(5) Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung näher zu regeln

1. die Ausgestaltung der Prüfungen, insbesondere die Art der Daten, die Gegenstand der Prüfung sein können, sowie den Weg der Übermittlung und
2. Vorgaben zum Datenschutz.

§ 9**Sanktionen**

(1) Öffentliche Auftraggeber vereinbaren mit dem beauftragten Unternehmen ein vertragliches außerordentliches Kündigungsrecht sowie eine Vertragsstrafe für den Fall der Verletzung der in diesem Gesetz geregelten Pflichten.

(2) Nachunternehmer und Verleiher verpflichten sich, im Falle einer Verletzung der in diesem Gesetz geregelten Pflichten eine Strafe an den Auftraggeber zu zahlen, die dem am Auftragswert gemessenen Anteil am Hauptauftragswert entspricht.

§ 10
Übergangsregelung, Berichtspflicht

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf öffentliche Aufträge, deren Vergabe bis zum Ablauf des [einsetzen: Datum des Tages der Verkündung dieses Gesetzes] durch Bekanntmachung eingeleitet worden ist. Bereits begonnene Vergabeverfahren werden nach bisherigem Recht fortgesetzt und abgeschlossen.

(2) Das für Arbeit zuständige Ministerium evaluiert gemeinsam mit den für Wirtschaft, Finanzen und Kommunales zuständigen Ministerien zum 1. Januar 2029, 1. Januar 2030 und 1. Januar 2031 die Umsetzung des Gesetzes in der Vergabep Praxis und berichtet dem Landtag über die Erkenntnisse. Im dritten Berichtsjahr ist die Wahrnehmung der Kontrollen durch die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung zu evaluieren.

(3) Die Landesregierung berichtet dem Landtag bis zum 1. Januar 2032 über die Erfahrungen mit diesem Gesetz.

§ 11
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2027 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen vom 22. März 2018 (GV. NRW. S. 172) außer Kraft.

Begründung

A Allgemeiner Teil

I Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die auf kollektive Mitgliedschaft aufbauende Tarifautonomie hat starke Rückgänge erfahren und weist in der Abdeckung durch tarifautonome Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen große weiße Flächen auf. Das Funktionsdefizit der Tarifautonomie wirkt sich nicht nur nachteilig auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen aus, sondern hat auch Auswirkungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Dort ist ein Einsatz von Beschäftigten, auch aus anderen EU-Staaten, zu beobachten, die weit untertariflich bezahlt werden. Dies führt zu einer Wettbewerbsverzerrung zu Lasten von Unternehmen, die Löhne in tariflicher Höhe zahlen.

Die Gewährleistung einer ordentlichen Bezahlung ein wesentliches Instrument, um Lohn- und Sozialdumping bei öffentlichen Aufträgen zu unterbinden. Es muss vermieden werden, dass Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge untertariflich entlohnte Beschäftigte einsetzen und sich damit ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile verschaffen. Eine derartige Praxis hat nicht nur unsoziale Folgen für die Beschäftigten, sie gefährdet auch in erheblichem Maße die Wettbewerbsposition derjenigen Unternehmen, die tarifgebundene Arbeitsplätze anbieten oder zumindest entsprechende Entgelte zahlen. Einem solchen Verdrängungswettbewerb können sich insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen nur schwer entziehen.

Der Staat verfügt mit einem erheblichen Vergabevolumen über eine große Marktmacht und hat ein enormes Steuerungspotenzial, das er für die von ihm präferierten wirtschafts- und sozialpolitischen Ziele einsetzen kann. Im Übrigen ist er dafür verantwortlich, dass die ihm zufließenden Steuermittel verantwortungsbewusst eingesetzt werden.

Die die Landesregierung tragenden Fraktionen haben im Koalitionsvertrag vereinbart, starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung zu fördern.

Das derzeitige Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) wird den politischen Zielen bis auf den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs nicht gerecht.

Zwar regelt es, dass bei der Ausführung eines Auftrags wenigstens diejenigen Mindestarbeitsbedingungen einschließlich des Mindestentgelts zu gewähren sind, die in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder einer Rechtsverordnung verbindlich vorgegeben werden. Damit geht der Regelungsgehalt allerdings nicht über das hinaus, was aufgrund anderer Vorschriften bereits verpflichtend ist. Allgemeinverbindlicherklärungen und Rechtsverordnungen nach dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten jedoch regelmäßig nur einige wenige Entgeltgruppen oder Mindestlöhne im untersten Lohnbereich. Damit verbleiben Spielräume für die Zahlung unterdurchschnittlicher Löhne, die zu Wettbewerbsverzerrungen im Rahmen öffentlicher Vergaben führen können.

Erklärtes Ziel des Gesetzesentwurfes ist gerade der Schutz angemessen zahlender Unternehmen vor einem unfairen Unterbietungswettbewerb, der es insbesondere kleineren und mittelständischen Unternehmen erschwert, bei öffentlichen Vergaben erfolgreich mitzubieten. Schließlich soll gewährleistet sein, dass Beschäftigte im Rahmen öffentlicher Aufträge angemessen entlohnt werden.

Die Entwicklung des europäischen Rechts, namentlich die Änderung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sowie die Änderung einschlägiger Richtlinien, erlauben es dem Landesgesetzgeber, im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge wirtschaftliche und soziale Kriterien in höherem Maße zu berücksichtigen, wozu insbesondere die Orientierung an Tarifentgelten gehört.

II Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Das Gesetz ist ausschließlich auf Entgeltzahlungen begrenzt und auf eine bürokratiearme Umsetzung in der Praxis ausgerichtet.

Zunächst soll das Gesetz im Wesentlichen den gleichen Anwendungsbereich erhalten, wie das geltende Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW). Erfasst werden Bauleistungen und Dienstleistungen, die von öffentlichen Auftraggebern in Nordrhein-Westfalen vergeben werden, nicht jedoch Lieferleistungen. Es verbleibt weiterhin bei der grundsätzlichen Regelung des TVgG NRW, wonach der gesetzliche Mindestlohn und die Entgelte der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge bzw. Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie repräsentativen Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs zu zahlen sind. Insbesondere das Verfahren betreffend repräsentative Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs bleibt wegen einer lang und gut geübten Praxis unverändert.

Die zentrale Neuregelung besteht darin, dass in bestimmten Branchen öffentliche Aufträge nur an Auftragnehmer vergeben werden dürfen, die sich verpflichten, mindestens Entgelte zu zahlen, die in Rechtsverordnungen festgelegt werden. In den Rechtsverordnungen werden Mindestentgelte einschließlich Überstundensätzen, sonstigen Zuschlägen, Zulagen und Sonderzahlungen sowie die Eingruppierungsmerkmale festgelegt. Der Festlegung werden die Mindestentgelte und Eingruppierungsmerkmale des jeweils in Nordrhein-Westfalen für die jeweilige Branche maßgeblichen Branchentarifvertrages zugrunde gelegt.

Der Verordnungsgeber wird durch gesetzliche Regelung an die Festlegungen im jeweiligen Tarifvertrag gebunden und darf bei der Bestimmung der Höhe von Entgelten oder bei Eingruppierungsmerkmalen keine eigenen Wertungen vornehmen.

Diese Regelung soll nur für Branchen gelten, in denen maßgebliche Beschaffungsaktivitäten festzustellen sind und in denen Wettbewerbsverzerrungen durch den Einsatz von Beschäftigten, die untertariflich bezahlt werden, festzustellen sind. Durch diese beiden kumulativen Einschränkungen entfaltet das Gesetz nur dort Wirkung, wo dies zur Zielerreichung geboten und möglich ist. Es werden keine Regulierungen für Branchen getroffen, die zwar unangemessene Bezahlungen vermuten lassen, die aber mangels öffentlicher Aufträge einer Steuerung über Bestimmungen für öffentliche Vergaben nicht zugänglich sind. Auf der anderen Seite wird auch dort nicht reguliert, wo zwar wegen hoher Vergabevolumina ein beachtliches Steuerungspotenzial besteht, eine Regulierung aber vor dem Hintergrund regelmäßig überdurchschnittlicher Bezahlung obsolet wäre.

Nachweis für Wettbewerbsverzerrungen, vor denen es angemessen zahlende Unternehmen zu schützen gilt, sind insbesondere Feststellungen des Bundesgesetzgebers im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, im Arbeitnehmer-Entsendegesetz, einschließlich der dazu ergangenen Rechtsverordnungen, und Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen auf Bundes- oder Landesebene. Auf dieser Basis werden im Gesetz abschließend Branchen festgelegt, für die Rechtsverordnungen zu erlassen sind.

Unternehmen in den aufgeführten Branchen, die ohnehin mindestens ebenso hohe oder höhere Entgelte zahlen als die in den Rechtsverordnungen geregelten Mindestentgelte, profitieren davon, dass konkurrierende Unternehmen sie nicht durch Lohndumping-Angebote unterbieten können.

Zur gezielten Unterstützung von Unternehmen und Vergabestellen geht der Gesetzentwurf neue Wege, indem digitale Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Zur Umsetzung des Gesetzes wird ein digitales Portal bereitgestellt. Das Portal enthält stets die aktuellsten Rechtsverordnungen, Antworten auf häufige Fragen und weitere praxisgerechte Unterstützungsangebote. Bei der Erfassung der für die Prüfstelle notwendigen Daten wird auf moderne und vorhandene Lösungen aufgesetzt. Die Prüfstelle nutzt Daten aus dem Portal und greift für ihre Prüfungen auf vorhandene elektronische Daten der Unternehmen zurück.

Diese zentrale Neuregelung gilt verpflichtend für das Land Nordrhein-Westfalen als Körperschaft sowie für juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts nach Maßgabe des § 99 GWB (insbesondere überwiegende Finanzierung vom Land, Unterliegen der staatlichen Aufsicht des Landes).

Für nordrhein-westfälische Städte, Kreise, Gemeinden und Kommunalverbände und die überwiegend von ihnen finanzierten oder ihrer Aufsicht unterliegenden Körperschaften greift diese Regelung nicht.

Das Gesetz regelt keine Melde-, Kontroll- oder Prüfverpflichtungen für Vergabestellen und gewährleistet so eine schlanke Umsetzung.

Unternehmen, die ihre Beschäftigten mindestens in der Höhe der geregelten Mindestentgelte entlohnen, sind von den Mindestentgeltregelungen des Gesetzes selbst nicht in der Umsetzung betroffen.

Für die Unternehmen werden keine zusätzlichen Nachweis- oder Berichtspflichten geregelt.

Die Kontrolle des Gesetzes erfolgt durch eine einzurichtende Prüfstelle Tarifentgeltsicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen. Die Prüfungen sollen sich nur auf nicht tarifgebundene Unternehmen konzentrieren, digital und unter Verwendung von Daten erfolgen, die bereits aufgrund anderer Vorschriften bei den Unternehmen vorzuhalten sind. Die dadurch entstehenden Kosten werden vom Land erstattet.

Auf Grundlage der geschätzten Fallzahlen und Bearbeitungszeiten ergibt sich ein Mehraufwand für Personalkosten für Prüfungen auf Landesebene in Höhe von 400.000 Euro jährlich. Die Kosten wären ab dem Jahr 2028 fällig. Hinzu kommen Kosten für die Einrichtung einer Software in Höhe von 100.000 Euro jeweils im Jahr 2026 und 2027. Zusätzlich entstehen Nachprogrammierungskosten im Jahr 2028 geschätzt in Höhe von 30.000 Euro sowie jährliche Pflege- und Wartungskosten in Höhe von 15.000 Euro ab 2028.

Die Anbindung der Vergabeprozesse an ein digitales Portal, das Einrichten von Schnittstellen und die Implementierung digitaler Unterstützungsangebote erfordern einen einmaligen Mehraufwand sowie laufende Kosten. Eine erste grobe Schätzung geht von insgesamt ca. 1 Mio. Euro in den Haushaltsjahren 2026 und 2027 aus.

Eine Gegenfinanzierung der aus dem Gesetzentwurf resultierenden Implementierung der digitalen Unterstützungsangebote sowie der laufenden Kosten erfolgt aus den Digitalisierungsmitteln des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung.

Die von den Unternehmen vorzuhaltenden Unterlagen entsprechen denjenigen, die Unternehmen etwa für Lohnabrechnungen oder Betriebsprüfungen ohnehin zur Verfügung halten. Diese sollen der Prüfstelle auf Verlangen über das digitale Portal übermittelt werden.

Um eine möglichst effektive und bürokratiearme Umsetzung zu gewährleisten, werden Evaluierungen in 2029 und 2030 durchgeführt, die die Auswirkungen des Gesetzes auf die Vergabe- und Kontrollpraxis betrachten; dem Landtag wird hierzu berichtet.

B Besonderer Teil

Zu § 1 (Zweck des Gesetzes, Anwendungsbereich)

Die Vorschrift beschreibt die Ziele des Gesetzes und dessen Anwendungsbereich.

Nach Absatz 1 soll mit dem Gesetz ein fairer Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot sichergestellt werden. Es soll verhindert werden, dass sich Unternehmen Wettbewerbsvorteile über niedrige Löhne verschaffen. Damit sollen jene Unternehmen wettbewerbsrechtlich gestärkt werden, die ihren Beschäftigten angemessene Löhne zahlen. Gleichzeitig soll damit erreicht werden, dass bei öffentlichen Aufträgen angemessene Löhne gezahlt werden.

Absatz 2 bestimmt den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Es findet Anwendung auf Bauleistungen (§ 103 Absatz 3 GWB) und Dienstleistungen (§ 103 Absatz 4 GWB), die von öffentlichen Auftraggebern vergeben werden. Nicht anzuwenden sind die Regelungen auf Lieferleistungen (§ 103 Absatz 2 GWB).

Absatz 3 enthält besondere Regelungen für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs; die denen des geltenden § 1 Absatz 3 TVgG NRW entsprechen.

Absatz 4 Satz 1 definiert den Begriff der „öffentlichen Auftraggeber“ unter Bezugnahme auf § 99 GWB. Erfasst werden unter anderem das Land Nordrhein-Westfalen, die nordrhein-westfälischen Städte, Kreise und Gemeinden sowie Kommunalverbände. Auch erfasst werden juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts, die überwiegend staatlich finanziert sind oder der staatlichen Aufsicht unterliegen. Satz 2 regelt, dass für Städte, Kreise, Gemeinden und Kommunalverbände § 2 Absatz 2, § 3 Satz 1 Nummer 4, und § 6, § 7 Absatz 2 und 3, § 8 Absatz 3 und § 9 Absatz 2 nicht gelten.

Absatz 5 legt fest, dass das Gesetz Anwendung findet bei öffentlichen Aufträgen ab einem geschätzten Auftragswert von 50.000 Euro. Für Bauleistungen wird ein Schwellenwert von 100.000 Euro festgelegt, um den im Bauwesen häufig hohen Materialkosten Rechnung zu tragen. Das Gesetz trägt der immer stärkeren Nutzung von digitalen Einkaufsmöglichkeiten Rechnung. Es enthält daher eine spezielle Regelung für die Nutzung von Online-Marktplätzen. Für den Einkauf in NRW ist durch die Analyse von vorhandenen Einkaufsdaten belegt, dass bereits heute ein nennenswerter Teil von Beschaffungen über Online-Lösungen stattfindet. Um hier die Praxis abzubilden, ist es wichtig, diese digitale Form der Beschaffung mit in den Blick zu nehmen. Daher wird die Beschaffung über Online-Marktplätze vom TESSG freigestellt, da die Anforderungen des TESSG nicht auf den direkten Kauf von Leistungen abbildbar sind.

Absatz 6 schließt entsprechend dem geltenden § 1 Absatz 6 des TVgG NRW die Anwendung des Gesetzes aus für öffentliche Aufträge von Sektoren- und Konzessionsauftraggebern (§§ 100 und 101 GWB), für verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge (§ 104 GWB), für Konzessionen (§ 105 GWB) und für öffentliche Aufträge im Sinne der §§ 107, 108, 109, 116 und 117 GWB.

Absatz 7 entspricht § 1 Absatz 8 TVgG. Demnach soll bei öffentlichen Aufträgen, die gemeinsam mit öffentlichen Auftraggebern aus anderen Ländern, dem Bund oder anderen Staaten vergeben werden, mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes angestrebt werden.

Absatz 8 soll sicherstellen, dass in Fällen mangelnder zuschlagsfähiger Angebote als Folge der Vorgaben dieses Gesetzes der Bedarf der öffentlichen Auftraggeber gedeckt werden kann.

Absatz 9 schließt die Anwendung des Gesetzes in Notstandssituationen in Anlehnung an § 14 Absatz 4 Nr. 3 VgV aus.

Zu § 2 (Digitalisierung)

Für Unternehmen und Vergabestellen wird nach § 2 die Anwendung des Gesetzes durch Digitalisierung erleichtert. An zentraler Stelle werden über ein digitales Portal die Rechtsverordnungen, relevante Informationen zu diesen, elektronische Formulare, Informationen für Nachunternehmen und Verleiher sowie praxisbezogene weitere Unterstützungsangebote wie etwa FAQ oder Informationen für die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung zur Verfügung gestellt. Über das Portal können Nachunternehmen und Verleiher die erforderlichen Verpflichtungserklärungen ausfüllen. Das Portal stellt die Integrität der hier erstellen Verpflichtungserklärung nach § 7 sicher und bietet die Möglichkeit einer späteren Integritätsprüfung durch Vergabestellen sowie die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung. Es dient zur Information und Unterstützung von Vergabestellen, Unternehmen sowie der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung und erleichtert damit dessen Anwendung. Die Anwendung des Gesetzes wird für alle Beteiligten insgesamt verlässlich und transparent. Dies betrifft auch die Anwendung und das Verständnis der Rechtsverordnungen nach § 4. Insbesondere bei spezifischen Fragestellungen sowie in Abgrenzungs- und Überschneidungsfragen besteht ein leicht zugängliches Informationsangebot für alle Beteiligten.

Konkrete Erleichterungen zur Anwendung der Regelungen werden auch dadurch realisiert, dass mit vorhandenen digitalen Lösungen die notwendigen Daten für die Prüfstellen zusammengeführt werden. Gesonderte Erhebungen oder Dokumentationen werden dadurch nicht notwendig, da die notwendigen Angaben für die Umsetzung von Kontrollen nach § 8 aus den Bekanntmachungsdaten gewonnen werden sollen. Dies vermeidet neue Belastungen und Bürokratie.

Absatz 2 regelt folgerichtig die Pflicht der Auftraggeber, die Vergabeunterlagen, die Nachträge sowie das Zuschlagsschreiben und das bezuschlagte Angebot im digitalen Portal für Prüfungen zur Verfügung zu stellen. Die Übermittlung erfolgt dabei regelmäßig über eine elektronische Schnittstelle in strukturierter Form. Soweit ein öffentlicher Auftraggeber über keine elektronische Lösung zur Verfahrensdokumentation verfügt oder eine Schnittstellenanbindung nicht möglich ist, stellt das Portal eine webbasierte Eingabemöglichkeit zur Erfassung der Angaben sowie zum Upload der Unterlagen bereit. So wird gewährleistet, dass eine niedrighschwellige Nutzung für alle Beteiligten ermöglicht und analoge Kommunikation möglichst vermieden wird. Insgesamt stellt § 2 sicher, dass eine schlanke Lösung für das Bereitstellen notwendiger Daten gewählt wird, die auf Vorhandenem aufbaut, digitale Wege nutzt und damit bürokratiarm und nutzerfreundlich ist.

Zu § 3 (Mindestentgelte)

Nach § 3 dürfen öffentliche Aufträge nur vergeben werden, wenn sich Auftragnehmer verpflichten, bei der Ausführung des Auftrags ein Mindestentgelt zu zahlen. Dieses wird in Satz 1 Nummer 1 bis 5 definiert.

Zu zahlen sind nach Satz 1 mindestens Entgelte,

- die nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemein verbindlich erklärt worden sind (Nummer 1),
- die nach dem Tarifvertragsgesetz in Verbindung mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemein verbindlich erklärt worden sind (Nummer 2),
- die nach den §§ 7, 7a oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu zahlen sind (Nummer 3),
- sich nach einer nach § 4 erlassenen Rechtsverordnung ergeben (Nummer 4) oder
- der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (Nummer 5).

Anzuwenden ist nach Satz 2 die für die Beschäftigten günstigste Regelung.

Der Regelung in Satz 1 Nummer 4, mit welcher der durch neueres europäisches Recht eröffnete Gestaltungsspielraum genutzt wird, steht höherrangiges Recht, nicht entgegen.

Es handelt sich zunächst um eine zulässige Ausführungsbedingung nach §§ 128 Absatz 2, 129 GWB, die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand steht. Durch die Regelung werden nur die Beschäftigten erfasst, die an der unmittelbaren Ausführung eines Auftrages mitwirken.

Die Gesetzgebungskompetenz folgt aus Art. 74 Absatz 1 Nr. 11 GG („das Recht der Wirtschaft“). Der Bund hat im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung aus Art. 70 Absatz 2 i.V.m. Art. 72 Absatz 2 GG von seiner Kompetenz zur Regelung des Vergaberechts nicht abschließend Gebrauch gemacht. Bezweckt wird eine Konkretisierung der Ausführung von öffentlichen Aufträgen aus bestimmten wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen heraus als Ausführungsbestimmung. Die Regelung vergaberechtlicher Ausführungsbestimmungen i.S.v. § 129 GWB wird durch diesen ausdrücklich zugelassen.

Es liegt auch kein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Absatz 3 GG vor, da die Vorgaben dieses Gesetzes keinen Zwang zum Tarifvertragsabschluss oder zum Beitritt in einen Arbeitgeberverband entfalten. Die Mindestentgeltregelungen gelten nur für Leistungen, die im Rahmen der Erfüllung eines öffentlichen Auftrages erbracht werden.

Es wird kein zivilrechtlicher Anspruch zwischen dem Auftragnehmer und der im Rahmen eines öffentlichen Auftrages eingesetzten Beschäftigten auf die geregelten Mindestentgelte begründet.

Die Regelung ist auch europarechtskonform und mit völkerrechtlichen Verträgen vereinbar. Sie steht im Einklang mit Art. 70 der Richtlinie 2014/24/EU, da sie als Ausführungsbestimmung ausgestaltet ist, der Verwirklichung sozialer bzw. beschäftigungspolitischer dient und unmittelbaren Bezug zum Auftragsgegenstand hat. Denn die in Verordnungen nach § 3 Satz 1 Nummer 4 festgestellten Mindestentgelte sind allein bei den für die Auftragsausführung erforderlichen Tätigkeiten zu gewähren.

Die Regelung ist auch mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vereinbar, da die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit jedenfalls gerechtfertigt ist. Nach der Rechtsprechung des Europäische

Gerichtshofs kann auch eine Tariftreueregelung gerechtfertigt sein, die nur für öffentliche Aufträge gilt (RegioPost-Entscheidung, Urteil vom 17. November 2015 – C-115/14, Rn. 72 ff.).

Weiterhin steht sie im Einklang mit der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (ABl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16).

Es handelt sich um Entlohnungsregelungen nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Richtlinie, die neben Lohngrittern auch tarifvertragliche Regelungen, Zulagen und Zuschläge umfassen. Die fortentwickelte RiL 96/71/EG spricht nicht mehr von einem „Mindestlohnsatz“, sondern bestimmt, dass die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen haben, dass den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (auch) im Hinblick auf den Aspekt der „Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze“, garantiert sind.

Die Zulässigkeit der Regelung durch Rechtsverordnungen folgt aus Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 erster Spiegelstrich der Richtlinie 96/71/EG.

Zu § 4 (Rechtsverordnungen zur Bestimmung verbindlicher Mindestentgelte)

§ 4 ermächtigt das für Arbeit zuständige Ministerium, durch Rechtsverordnungen verbindliche Mindestentgelte nach § 3 Satz 1 Nummer 4 zu bestimmen. Das Gesetz regelt abweichungsfest die Branchen und die Art und Weise der durch Rechtsverordnung festzulegenden Mindestentgelte und Eingruppierungsmerkmale. Da kein Entscheidungsspielraum bestehen bleibt, sondern nur statistische Werte zu verarbeiten sind, können die Festlegungen im Wege einer Rechtsverordnung erfolgen.

Nach Absatz 1 sind Rechtsverordnung für die in Absatz 1 Nummer 1 bis 15 abschließend aufgezählten Branchen festzulegen.

Für die Festlegung der Branchen entscheidend waren folgende Überlegungen:

Das Gesetz soll zum einen nur Anwendung finden auf Branchen, in denen typischerweise öffentliche Aufträge vergeben werden. Von daher wird z. B nicht der Bereich der Fleischindustrie erfasst.

Darüber hinaus soll es Vorgaben zu Mindestentgelten nur für Branchen treffen, in denen davon auszugehen ist, dass in diesen Branchen ein Wettbewerb besteht, der teilweise auch über die Lohnkosten geführt wird. Erklärtes Ziel dieser Regelung ist gerade der Schutz angemessen zahlender Unternehmen vor einem unfairen Unterbietungswettbewerb. Dieser findet zu Lasten der Beschäftigten statt und erschwert die Partizipation fair zahlender Betriebe an öffentlichen Aufträgen.

Nachweis für beschriebene Wettbewerbsverzerrungen sind insbesondere Feststellungen des Bundesgesetzgebers im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und Arbeitnehmer-Entsendegesetz, einschließlich der danach erlassenen Rechtsverordnungen, und Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen auf Bundes- oder Landesebene.

Unternehmen in den aufgeführten Branchen, die ohnehin mindestens ebenso hohe oder höhere Entgelte zahlen als das Mindestentgelt nach § 3, gehören nicht zur Zielgruppe des Gesetzes.

Als Mindestentgelte sind neben dem Entgelt auch Überstundensätze, sonstige Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen, die neben dem regulären Entgelt als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit gezahlt werden, zu berücksichtigen, nicht jedoch Bestandteile wie zusätzliches Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen. Die Rechtsverordnungen enthalten Angaben zu den in den Branchentarifverträgen geregelten Regelarbeitszeiten. Diese dienen der Berechnung etwaiger Zuschläge und sonstiger Entgelte, die abhängig von der Arbeitszeit über das Grundgehalt zu zahlen sind. Darüber hinaus sind in der Rechtsverordnung auch die Eingruppierungsmerkmale festzulegen.

Nach Absatz 2 ist bei der Bestimmung von Mindestentgelten der jeweils im Land Nordrhein-Westfalen für die entsprechende Leistung geltende Branchentarifvertrag mit einer tariffähigen Gewerkschaft zugrunde zu legen. Dabei sind diejenigen Entgeltgruppen zu berücksichtigen, die typischerweise Beschäftigte umfassen, die unmittelbar mit der Durchführung von Aufträgen befasst werden, nicht also etwa Buchhaltung oder kaufmännische Bereiche. Die Festlegung vom Branchentarifvertrag abweichender Mindestentgelte ist ausgeschlossen, die Mindestentgelte sind vom Ordnungsgeber innerhalb von sechs Monaten nach Eingang des Tarifvertrages beim Tarifregister des Landes Nordrhein-Westfalen anzupassen.

Absatz 3 adressiert den Ordnungsgeber und regelt, welcher Branchentarifvertrag der Rechtsverordnung zugrunde zu legen ist, wenn mehrerer Branchentarifverträge vorliegen. In Anlehnung an § 7 Absatz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die bisherige Regelung des § 3 Absatz 2 TVgG NRW sind dann maßgeblich

- die Zahl der von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten und
- die Zahl der jeweils unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag geschlossen hat.

Absatz 4 regelt, dass Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag angenommen haben, auch während der Zeit der Ausführung Änderungen der Rechtsverordnung ab deren Inkrafttreten zu berücksichtigen haben, die zu zahlenden Mindestentgelte also entsprechend anzupassen sind.

Zu § 5 (Personenverkehrsdienste)

§ 5 enthält besondere Mindestentgeltregelungen für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs, die weitestgehend den Regelungen des TVgG NRW entsprechen. Das spezielle Verfahren gegenüber der Systematik der Mindestentgeltregelungen in § 3 und § 4 ist durch eine lang und gut geübte Praxis begründet.

Absatz 1 entspricht § 2 Absatz 2 TVgG.

Absatz 2 entspricht § 3 Abs. 2 TVgG.

Nach Absatz 3 wird das für Arbeit zuständige Ministerium ermächtigt, durch Rechtsverordnung das Verfahren zur Feststellung repräsentativer Tarifverträge sowie die Veröffentlichung dieser Tarifverträge zu regeln. Die Feststellung der repräsentativen Tarifverträge muss nicht mehr per Rechtsverordnung erfolgen. Nach aktuellem Recht muss bei jeder Aktualisierung eines für repräsentativ erklärten Tarifvertrages eine Änderung der einschlägigen Rechtsverordnung erfolgen. Dies soll in Zukunft bürokratiearm über einen Webauftritt erfolgen.

Absatz 4 konkretisiert die Rechtsverordnungsermächtigung aus Absatz 3 mit Blick auf das einzuhaltende Verfahren. Insbesondere schreibt er die Errichtung eines beratenden Ausschusses für die Feststellung der Repräsentativität der Tarifverträge sowie seine

Zusammensetzung vor und konkretisiert, dass die Mitwirkung des Ausschusses in Form einer Empfehlung erfolgt.

Zu § 6 (Nachweise)

Nach § 6 Satz 1 haben die Auftragnehmer vollständige und prüffähige Unterlagen, die geeignet sind, die Einhaltung der durch dieses Gesetz begründeten Verpflichtungen nachzuweisen, auf Verlangen der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung oder der öffentlichen Auftraggeber über das digitale Portal zu übermitteln und auf Nachfrage zu erläutern.

Zu den geeigneten Unterlagen können insbesondere Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen gehören.

Es werden keine neuen Dokumentationspflichten begründet. Vielmehr genügen Unterlagen – betreffend die zur Ausführung des öffentlichen Auftrages eingesetzten Beschäftigten –, die Arbeitgeber auch derzeit nach geltendem Recht z.B. für die Betriebsprüfungen bereithalten. Weitere Nachweis- oder Meldepflichten bestehen nicht.

Die Unterlagen sind jeweils nur der anfragenden Instanz zu übermitteln und zu erläutern, eine Übermittlung sowohl an die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung als auch an den Auftraggeber ist nicht erforderlich.

Satz 2 regelt, dass diese Pflicht für tarifgebundene Unternehmen nach § 8 Absatz 3 Satz 2 entfällt.

Zu § 7 (Verleiher, Nachunternehmen)

§ 7 Absatz 1 Satz 1 erstreckt die Pflichten der Auftragnehmer von öffentlichen Aufträgen nach diesem Gesetz auch auf Nachunternehmen und Verleiher. Diese sind für die Zeit, in der sie an der Ausführung eines öffentlichen Auftrags mitwirken, ebenfalls verpflichtet, die nach diesem Gesetz bestimmen Mindestentgelte zu zahlen.

Diese Regelung gilt gemäß § 4 Absatz 2 Satz 1 nur für diejenigen Beschäftigten, die unmittelbar mit der Durchführung von öffentlichen Aufträgen betraut sind.

Satz 2 regelt die Pflicht von Auftragnehmern, Nachunternehmen und Verleihern, das jeweils beauftragte Unternehmen über die Pflichten nach Satz 1 zu informieren.

Absatz 2 regelt die Pflicht von Nachunternehmen und Verleihern, eine Verpflichtungserklärung über die Einhaltung der Pflichten aus diesem Gesetz spätestens vor Zuschlag in elektronischer Form über das digitale Portal abzugeben. Die Verpflichtungserklärung ist zur Vereinfachung für die Anwender unter Verwendung der im digitalen Portal bereitgestellten elektronischen Formulare zu erstellen und dem öffentlichen Auftraggeber als Bestandteil des Angebots elektronisch zu übermitteln. Der Übermittlungsweg wird automatisiert über das digitale Portal ausgestaltet, sodass es keiner Extrahierung des Formulars bedarf.

Absatz 3 regelt den Fall, dass Auftragnehmer nach Zuschlag weitere Nachunternehmen oder Verleiher einsetzen. Nach Satz 1 müssen Auftragnehmer dies dem öffentlichen Auftraggeber in Textform über das digitale Portal mitteilen. Nachunternehmen und Verleiher trifft nach Satz 2 die Pflicht, vor Beginn ihrer Mitwirkung eine Verpflichtungserklärung nach Absatz 2 abzugeben und diese über das digitale Portal dem öffentlichen Auftraggeber zu übermitteln.

Zu § 8 (Kontrollen)

§ 8 Absatz 1 ermächtigt öffentliche Auftraggeber, Kontrollen zur Einhaltung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten vorzunehmen.

Da dieses Gesetz keinen Individualanspruch der im Rahmen eines öffentlichen Auftrages eingesetzten Beschäftigten auf die geregelten Mindestentgelte begründet, welcher eine automatische Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung zur Folge hätte, bedarf es der Einrichtung einer Prüfstelle. Durch Absatz 2 Satz 1 wird der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen die Aufgabe übertragen, eine Prüfstelle Tarifentgeltsicherung einzurichten. Die Organisation der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung regeln die Rentenversicherungsträger nach Satz 2 unter Beachtung des Rechts der Selbstverwaltung durch Verwaltungsvereinbarung. Die dadurch entstehenden Kosten werden nach Satz 3 vom Land erstattet. Eine solche Aufgabenübertragung ist nach § 30 Absatz 2 SGB IV zulässig, bedarf dann aber einer Kostenerstattung. Satz 4 normiert die Notwendigkeit einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem für Arbeit zuständigen Ministerium und den Rentenversicherungsträgern. Darin sind insbesondere zu regeln der erforderliche Einsatz von Personal- und Sachmitteln, die Art des Nachweises der entstandenen Personal- und Sachkosten sowie die Modalitäten der vollständigen Kostenerstattung durch das Land Nordrhein-Westfalen.

Absatz 3 ermächtigt die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung, anlassbezogen zu kontrollieren, ob Auftragnehmer ihre Pflichten zur Zahlung von Mindestentgelten nach § 3 einhalten. Ein Anlass ist zu bejahen, wenn konkrete, hinreichende Anhaltspunkte vorliegen. Dies sind insbesondere substantiierte Hinweise von Behörden, Beschäftigten sowie sonstigen Dritten für einen Verstoß von Auftragnehmern, Nachunternehmern oder Verleihern gegen dieses Gesetz. Diese Prüfungen erfolgen regelhaft digital, also nicht vor Ort im Betrieb. Von einer Prüfung durch die Prüfstelle und durch öffentliche Auftraggeber ist abzusehen, wenn ein Unternehmen eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Arbeitgeberorganisation – typischerweise einem Arbeitgeberverband – vorlegt, aus der die Tarifbindung des Unternehmens an den der jeweiligen Rechtsverordnung zugrunde liegenden Tarifvertrag folgt. Stellt die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung bei einer Kontrolle einen Verstoß fest, teilt sie dies den öffentlichen Auftraggebern mit.

Nach Absatz 4 dürfen öffentliche Auftraggeber und die Prüfstelle Tarifentgeltsicherung die zum Zwecke der Kontrolle gewonnenen personenbezogenen Daten verarbeiten. Dies umfasst die Datenübermittlung zwischen öffentlichen Auftraggebern und der Prüfstelle Tarifentgeltsicherung sowie auch die Übermittlung an Dritte (z. B. Rechtsanwalts- und Wirtschaftsprüfungskanzleien), die mit der Kontrolle beauftragt werden. Diese Regelung begründet keine neuen datenschutzrechtlichen Pflichten des Bieters.

Absatz 5 enthält eine Verordnungsermächtigung. Das für Arbeit zuständige Ministerium kann nach Nummer 1 die Ausgestaltung der Prüfungen regeln. Hierzu gehört insbesondere Näheres zum Anlass und zur Durchführung der Prüfungen, zu der Art der Daten, die Gegenstand der Prüfung sein können, sowie zum Weg der Übermittlung.

Nach Nummer 2 kann es datenschutzrechtliche Vorgaben treffen.

Zu § 9 (Sanktionen)

§ 9 Absatz 1 entspricht dem geltenden Recht.

Absatz 2 normiert eine Sanktionsmöglichkeit des Auftraggebers auch gegenüber Nachunternehmern und Verleihern. Hierfür verpflichten sich Nachunternehmer und Verleiher über das digitale Portal, im Falle einer Verletzung der in diesem Gesetz geregelten Pflichten eine Strafe an den Auftraggeber zu zahlen. Die Höhe der Strafe für Nachunternehmer und Verleiher bemisst sich nach deren jeweiligem Auftragswert, nicht am Hauptauftragswert. Der Anteil am Auftragswert, der als Strafe zu zahlen ist, entspricht demjenigen, der für die Strafe des Hauptunternehmers vereinbart ist.

Zu § 10 (Übergangsregelung, Berichtspflicht)

Die Übergangsregelung des Absatz 1 ist notwendig zur Wahrung der Rechtssicherheit und zur Vermeidung von Belastungen von öffentlichen Auftraggebern und Auftragnehmern. Für Vergabeverfahren, die bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetz durch Bekanntmachung eingeleitet wurden, gelten die Vorschriften des TVgG NRW weiter.

Absatz 2 Satz 1 regelt eine Evaluierung der Umsetzung des Gesetzes in der Vergabep Praxis, um die Auswirkungen sowohl auf Seiten der öffentlichen Auftraggeber als auch Auftragnehmer in der Vergabep Praxis betrachten zu können. Damit wird ein Praxischeck in der tatsächlichen Gesetzesanwendung angestrebt. Bestimmt wird nach einem Vorlauf von etwa zweieinhalb Jahren eine mehrfache Evaluierungspflicht der zuständigen Ressorts und eine damit einhergehende Berichtspflicht an den Landtag. Satz 2 sieht eine Evaluierung der Übertragung der Kontrollen auf die von der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und der Deutschen Rentenversicherung Westfalen gemeinsam zu betreibenden Prüfstelle Tarifentgeltsicherung vor. Ziel ist es zu prüfen, inwieweit sich die vorgesehene Systematik bewährt hat und ob sich alternative aufwandärmere, aber gleichermaßen geeignete Prüfungskonzepte anbieten.

Absatz 3 regelt eine Berichtspflicht gemäß § 39 Abs. 2 Gemeinsame Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen.

Zu § 11 (Inkrafttreten)

Das Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt zum 1. Januar 2027. Da zur Erreichung der im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbarten Ziele grundsätzliche Änderungen des TVgG NRW notwendig waren, wurde der Erlass eines neuen Stammgesetzes gegenüber einem Änderungsgesetz bevorzugt. Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes wird das TVgG NRW daher aufgehoben.