

Ausschussvorlage WVA 21/21 – Teil 1
öffentlich vom 29.04.2026

**Öffentliche mündliche Anhörung
zu Gesetzentwurf Drucks. 21/4029
– HVTG –**

Stellungnahmen von Anzuhörenden



HIHK e. V. - Karl-Glässing-Straße 8 - 65183 Wiesbaden

Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum des Hessischen Landtags

Frau Heike Schnier

Frau Martina Eisert

Per E-Mail: h.schnier@ltg.hessen.de und m.eisert@ltg.hessen.de

Stellungnahme zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes

25. März 2026

Unser Zeichen:

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für den Gesetzentwurf und nehmen dazu gerne Stellung.

Das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) war in den letzten Jahren vermehrt Gegenstand von Gesetzesänderungen. Von unseren Mitgliedsunternehmen erhalten wir regelmäßig Rückmeldung, dass ständige Gesetzesänderungen einen stetig wachsenden administrativen Aufwand sowie erhebliche Rechts- und Anwendungsunsicherheiten verursachen. Wenn jetzt schon wieder Änderungen kommen sollen, müssen sie zu weniger Komplexität und echten Erleichterungen für die Beteiligten führen. Dem wird der Entwurf mit der deutlichen Anhebung der Direktvergabegrenzen absolut gerecht, während an anderer Stelle neue Bürokratie in Form von zusätzlichen Nachweis- und Kontrollpflichten droht.

1. Die **Anhebung der Direktvergabegrenzen (§ 1 Abs. 1 HVTG)** ist enorm. Die neuen Grenzwerte von 100.000 Euro bei Liefer- und Dienstleistungen und 750.000 Euro bei Bauleistungen sind ein deutliches Signal, dass man öffentliche Auftraggeber und private Auftragnehmer entlasten möchte und die Verfahren beschleunigen will. Gerade im Baubereich ist Tempo dringend notwendig, um die marode Infrastruktur und den Wohnungsmangel zu beheben.

Gemeinsam für Hessens

Wirtschaft: Der HIHK koordiniert die landespolitischen Aktivitäten der zehn hessischen Industrie- und Handelskammern.

Ihr Ansprechpartner:

Prof. Dr. Friedemann Götting

Tel. 0611 1500 156

f.goetting@wiesbaden.ihk.de

Hessischer Industrie- und Handelskammertag (HIHK) e. V.

Karl-Glässing-Straße 8

65183 Wiesbaden

info@ihk.de | www.ihk.de

Präsidentin:

Kirsten Schoder-Steinmüller

Geschäftsführer:

Frank Aletter

Wiesbadener Volksbank eG

IBAN DE05 5109 0000 0000 6539 00

BIC (Swift-Code) WIBADE5W

Amtsgericht Wiesbaden

Register Nr.: VR 7167



Die überwiegende Zahl unserer Mitgliedsunternehmen – in der Bauwirtschaft sogar durchgängig – begrüßt diese Vereinfachung und sieht dies als eine deutliche Entlastung. Sie wird als für die Wirtschaft dringend notwendiges Zeichen empfunden, dass wirklich einmal „groß gedacht und gemacht“ wird.

Einige Unternehmen, vor allem Dienstleistungsunternehmen die als Start-Up neu in einen Markt kommen, weisen allerdings darauf hin, im Falle von direkten Vergaben nicht von Ausschreibungen zu erfahren. Zudem befürchten sie, dass überwiegend bekannte Unternehmen die Zuschläge erhalten.

Diesen Bedenken könnte man – wie wir schon bei vergangenen Gesetzesinitiativen vorgeschlagen haben – durch ein nachdrückliches Forcieren von Präqualifizierungen begegnen. Hierdurch würden nicht nur notwendige Eignungsprüfungen innerhalb der (Dienstleistung-)Vergabeverfahren oberhalb der 100.000 Euro-Schwelle allseitig vereinfacht, beschleunigt und rechtssicher gestaltet. Vor allem würden sich Sicht- und Auffindbarkeit von Unternehmen – durch öffentlich einsehbare Listung in den jeweiligen Präqualifizierungsverzeichnissen – deutlich erhöhen. Hierdurch kann wiederum besser am vergabeallseitig vorgeschriebenen Beauftragungswechsel bei Direktvergaben unterhalb der vorgesehenen 100.000 Euro-Schwelle (bei Liefer- und Dienstleistungen) partizipiert werden. Auch die Adressierung bei beschränkten Ausschreibungen ohne Teilnahmewettbewerb erleichtert sich entsprechend.

2. Aus Sicht der Industrie- und Handelskammern ist der Wortlaut des **Anwendungsbereiches (§ 1 Abs. 5 Nr. 2 HVTG)** insofern formal begrüßenswert bereinigt, dass die Kammern im Unterschwellenbereich nun auch endlich unmissverständlich und ohne etwaige Rest-Auslegungsspielräume vom Vergaberecht ausgenommen sind.
3. Zu der **Einführung von Tariftreueregeln (§§ 1 Abs. 2, 4 und 10 HTVG)** müssen wir zunächst festhalten, dass Aufgabenbereiche der Tarifpartner nicht von der Kompetenz der Industrie- und Handelskammern erfasst sind (§ 1 Abs. 5 IHKG). Indes dürfen wir allgemein anmerken, dass Vergabeverfahren nicht durch zusätzliche strategische oder sozialpolitische Anforderungen überfrachtet werden sollen. Bereits heute empfinden viele Unternehmen – insbesondere KMU – Vergabeverfahren als schwerfällig und bürokratisch. Zusätzliche Verpflichtungen können dazu führen, dass sich weniger Betriebe beteiligen und der Wettbewerb weiter zurückgeht.



Kritisch sehen wir deshalb die geplante deutliche Verschärfung der Tariftreuregelungen durch Einführung branchenspezifischer Mindestentgelte per Rechtsverordnung (§ 4 HVTG). Diese – geplant sind vier – Rechtsverordnungen liegen noch nicht vor, so dass sich zur finalen Ausgestaltung der Tariftreuregeln wenig sagen lässt. Es droht jedoch wieder ein erheblicher Bürokratieaufwuchs, wenn die folgenden offenen Fragen adressiert werden: wie genau wird die Tariftreue jedes Einzelnen Unternehmens operativ ermittelt? In welchen Fällen und durch wen wird die Kontrollgruppe aktiviert? Welche Ressourcen erhält die Kontrollgruppe zur Aufgabenbewältigung? Schließlich sollen Tariftreue- und Kontrollpflichten bereits ab einem Schwellenwert von 20.000 Euro gelten (§ 1 Abs. 2 HVTG), so dass auch außerhalb förmlicher Vergabeverfahren zusätzliche Nachweis- und Kontrollanforderungen gelten.

4. Die **freie Verfahrenswahl im gesamten Unterschwellenbereich (§ 12 HVTG)** sehen wir – neben der Anhebung der Direktvergabegrenzen – als zweites absolut begrüßenswertes Herzstück der Novelle an. Sie ermöglicht die Verfahrenswahl nach konkreter Sinnhaftigkeit im jeweiligen Beschaffungsfall und nicht nach starren Wertgrenzen. Dies flexibilisiert die Beschaffung, vereinfacht sie in vielen Fällen erheblich und macht sie deutlich sach- und bedarfsnäher. Sie hat das Potential das bisherige Streben zu beenden, über konstruierte Ausnahmetatbestände in ein „vereinfachtes Verfahren“ zu gelangen. Insbesondere im Falle von Zuwendungen wird dies hilfreich sein, da eine falsche Verfahrensart bisher als grober Verfahrensverstöß gewertet wurde und damit eine bis zu 100%ige Rückforderung der Fördersumme nach sich zog.
5. Das **Bestbieterprinzip (§ 16 HTVG)** reduziert Aufwand für Erklärungen und Nachweise, die eben nur der Bestbietende vorzulegen hat. Allerdings sollen wiederum alle Bieter zwingend ihre Tariftreue nachweisen. Ebenso kann es zu einer stufenweisen Anforderung der Nachweise des jeweiligen Nächstplatzierten kommen, wenn der Bestplatzierte unzureichende Nachweise eingereicht hat. Im Ergebnis bleibt es bei bürokratischem Aufwand, der sich allerdings gegenüber der gegenwärtigen Rechtslage immerhin reduziert.



6. Die **Zuschlagerteilung in Textform (§ 17 HTVG)** ist absolut begrüßenswert. Sie erfordert im Gegensatz zur Schriftform keine eigenhändige Unterschrift. So sorgt sie für schnellere, digitale Prozesse, und sichert zugleich Beweise durch Dokumentation auf dauerhaften Datenträgern.

Freundliche Grüße,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Aletter', is positioned above the printed name.

Frank Aletter
Geschäftsführer

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'f. götting', is positioned above the printed name.

Prof. Dr. Friedemann Götting
Federführung Recht



BAUINDUSTRIE
Hessen-Thüringen

BAUINDUSTRIE | Abraham-Lincoln-Str. 30 | 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Verkehr,
Wohnen und ländlichen Raum
Frau Heike Schnier
Frau Martina Eisert
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Per E-Mail:

h.schnier@ltg.hessen.de
m.eisert@ltg.hessen.de

**Bauindustrieverband
Hessen-Thüringen e.V.**
Abraham-Lincoln-Straße 30
65189 Wiesbaden
Geschäftsstellen: Erfurt und Kassel
Steuer-Nr. 040/224/02090
USt-IdNr. DE210102415

Kontakt

Telefon +49 611 97475-0
Telefax +49 611 97475-75
info@bauindustrie-mitte.de
www.bauindustrie-mitte.de

Wiesbaden 23.04.2026

Gesetzentwurf der Landesregierung
Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes
Drucks. 21/4029

Unsere Stellungnahme

Sehr geehrte Frau Schnier,
sehr geehrte Frau Eisert,

der Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. (im Folgenden BIV) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzesentwurf. Von dieser Gelegenheit machen wir gerne Gebrauch.

Vorweschicken möchten wir, dass wir uns als Verband schon seit geraumer Zeit für eine Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes einsetzen. Zu diesem Zweck sind wir bereits auf verschiedene politische Akteure in Hessen mit konkreten Vorschlägen zur Vereinfachung von Vergabeverfahren zugegangen. Vor diesem Hintergrund begrüßen wir den Vorstoß der Landesregierung. Zu den Änderungsvorschlägen nehmen wir im Einzelnen wie folgt Stellung:

1. Anhebung der Wertgrenzen

Künftig sollen Liefer- und Dienstleistungen bis zu einer Summe von 100.000,00 Euro netto und Bauleistungen bis zu einer Summe von 750.000,00 Euro netto ohne Durchführung eines förmlichen Vergabeverfahrens direkt beauftragt werden können.

Bankverbindungen:

Commerzbank AG Frankfurt
IBAN: DE74 5008 0000 0097 1960 00
BIC: DRESDEFXXX

Nassauische Sparkasse Wiesbaden
IBAN: DE63 5105 0015 0555 0000 58
BIC: NASSDE55XXX

Deutsche Bank AG
IBAN: DE80 5507 0040 0053 3133 00
BIC: DEUTDE5MXXX

BAU INDUSTRIE

Grundsätzlich begrüßen wir eine Anhebung der Wertgrenzen für Direktaufträge, da Bedarfe hierüber kurzfristig und unbürokratisch gedeckt werden können.

Der angedachte Grenzwert von 750.000,00 Euro netto ist aus unserer Sicht allerdings sehr hoch und schränkt den Wettbewerb erheblich ein. Schließlich werden auf diese Weise all jene Aufträge, die unterhalb der Wertgrenzen liegen, dem offenen Wettbewerb entzogen, da auf die Durchführung eines formalen Vergabeverfahrens verzichtet werden kann. Dies geht auch zu Lasten der Transparenz. Wir sprechen uns daher für eine Erhöhung der Wertgrenze auf allenfalls 250.000,00 Euro netto bis 500.000,00 Euro netto aus. Dies entspricht auch dem Niveau anderer Bundesländer, wie zum Beispiel Bayern und Sachsen-Anhalt. Höhere Wertgrenzen hat bislang kein anderes Bundesland, wenn man einmal von der Sondersituation in Nordrhein-Westfalen absieht.

2. Stärkung der Tariftreue

Die Überarbeitung der Regelungen zur Tariftreue begrüßen wir ausdrücklich. Hierüber werden mittels eines schlanken Nachweisverfahrens, nämlich über die Einbindung der Präqualifizierungsstellen und der Integration des Präqualifizierungsverzeichnis Tarif, jene Unternehmen gestärkt, welche faire Arbeitsbedingungen gewähren. Unternehmen, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen, dürften schließlich keinen Nachteil haben. Aktuell sind tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb oft benachteiligt. Denn nichttarifgebundene Konkurrenten können ihre Waren und Dienstleistungen aufgrund geringerer Personalkosten meist günstiger anbieten. Das verzerrt den Wettbewerb, weshalb es gut ist, dass dieser Wettbewerbsverzerrung nun ein Ende gesetzt wird.

Im Zusammenhang mit der Überprüfung der Tariftreue durch die Präqualifizierungsstellen möchten wir allerdings noch einen ergänzenden Vorschlag unterbreiten: Im HVTG selbst, jedenfalls aber in der das Präqualifizierungsverfahren näher regelnden Rechtsverordnung, sollte die Tariftreue auch über die Tarifgebundenheit nachgewiesen werden können. Wir schlagen vor, dass Bauunternehmen die Tariftreue über eine Mitgliedsbescheinigung eines tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes nachweisen können. Dieser Nachweis

BAUINDUSTRIE

sollte außerdem zu einer widerleglichen Vermutung führen, dass die Verpflichtung zur Zahlung von Tariflöhnen von dem Unternehmen erfüllt wird.

3. Einführung des Bestbieterprinzips

Dass Unternehmen Erklärungen und Nachweise nur noch dann einreichen müssen, wenn sie in einem Vergabeverfahren auch den Zuschlag erhalten sollen, begrüßen wir ausdrücklich. Damit muss schließlich nur noch der „Bestbieter“ nachweisen, dass die Angaben in seinem Angebot zutreffen, was die Angebotserstellung erheblich vereinfacht und den Bietern, die den Zuschlag voraussichtlich nicht erhalten, auch unnötigen Aufwand erspart. Aufgrund der kurzen Fristen zur Nachreichung von Unterlagen, die bei Vergaben greifen, ist auch keine Verzögerung zu befürchten, sollte der Bestbieter die Unterlagen nicht beibringen (können) und ausnahmsweise doch der Bieter auf dem zweiten Rang zur Vorlage von Nachweisen aufzufordern sein.

Der Unterzeichner wird an dem Termin am 07.05.2026 teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Burkhard Siebert
Hauptgeschäftsführer



Hessischer
Landkreistag

Hessischer Landkreistag · Frankfurter Str. 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Ausschuss für Wirtschaft, Energie,
Verkehr, Wohnen und ländlicher Raum
z. Hd. Frau Geschäftsführerin Heike Schnier
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Frankfurter Str. 2
65189 Wiesbaden
Telefon (0611) 17 06 - 0
Durchwahl (0611) 17 06- 15
Telefax-Zentrale (0611) 17 06- 27

e-mail-Zentrale: info@hlt.de
e-mail-direkt: wobbe@hlt.de
www.HLT.de

Datum: 24.04.2026
Az. : Wo/L023.6

Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetzes zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes, Drucks. 21/4029

Ihre E-Mail vom 24.03.2026, Az. P 2.4

Stellungnahme des Hessischen Landkreistages

Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,
sehr geehrte Frau Schnier,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für Ihre o.g. E-Mail, mit der Sie uns den Gesetzentwurf der Landesregierung für ein Gesetzes zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes, Drucks. 21/4029 zur Stellungnahme zugeleitet haben.

Auf der Grundlage einer Befragung seiner Mitglieder erklärt sich der Hessische Landkreistag hierzu wie folgt:

Gegen den Entwurf bestehen keine grundsätzlichen Bedenken.

A. Allgemein

Die Intention des Gesetzentwurfs, eine Vereinfachung und Beschleunigung der Vergabeverfahren sowohl für die Bieter als auch für die Auftraggeber zu erzielen, wird ausdrücklich begrüßt. Dazu gehört insbesondere auch der vorgesehene Abbau von überflüssiger Bürokratie, die Anhebung der Wertgrenzen und der geplante Übergang von einer „Misstrauens- zu einer Vertrauenskultur“.

Die geplanten Änderungen sind daher dem Grunde nach sinnvoll. Sie könnten aus Sicht des Hessischen Landkreistages aber in Teilen noch weiter verschlankt und entbürokratisiert werden.

Vor diesem Hintergrund wurden von einer Reihe von Landkreisen derzeit im Detail noch Zweifel dahingehend geäußert, ob die geplanten Änderungen tatsächlich weitgehend genug sind und die mit der geplanten Änderung einhergehende Entbürokratisierung in der Praxis wirklich eine solche ist und entsprechend wirkt. Zweckmäßigungs- und Umsetzungsüberlegungen fänden in dem Entwurf noch zu wenig Berücksichtigung.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass vor dem Hintergrund des Sondervermögens für Infrastruktur und Klimaneutralität ein wichtiger darüber hinausgehender Aspekt die Kombinierbarkeit der in Aussicht gestellten Mittel des Bundes mit bestehenden Programmen der Stadt-, Dorf- und Regionalentwicklung zur Ko-Finanzierung wäre. Diese nun für zehn Jahre zur Verfügung gestellten Mittel wären einfacher und schneller zu binden und in vorbereitete Maßnahmen im Zuge der Dorf- und Regionalentwicklung zu geben, sofern eine Ko-Finanzierung bzw. Kombination mit EU-, Bundes- und Landesmitteln ermöglicht würde.

B. Zu den Regelungen im Einzelnen

1. Zu § 1 HVTG-E „Anwendungsbereich“:

Die Neufassung bzw. Erhöhung der Schwellenwerte wird begrüßt. Die Begründung ist insofern zutreffend, denn sie formuliert: „Angesichts der allgemeinen Preisentwicklung und des Verwaltungsaufwands bei der Durchführung von Vergabeverfahren ist eine solche Erhöhung der Vergabefreigrenze geboten.“

Fraglich ist jedoch, ob die Erhöhung der Schwellenwerte in der genannten Größe den veränderten Rahmenbedingungen bereits in ausreichendem Maße Rechnung trägt. Gerade der Baukostenindex im Hochbau und Tiefbau ist in den letzten 5 Jahren in einem sehr hohen Maße gestiegen. Vor diesem Hintergrund und auf die bereits erkennbare weitere Entwicklung für die nächsten Jahre projizierend, stellt sich die Frage, ob die Anhebung der Schwellenwerte im Baubereich ausreichend ist.

2. Zu § 4 HVTG-E „Tariftreue, Mindestlohnpflicht“

Durch die vielfältigen neuen Regelungen zur Tariftreue (§ 4) besteht die Gefahr, dass bürokratische Anforderungen nicht abgebaut, sondern im Gegenteil Ansatzpunkte zur Schaffung neuer zusätzlicher Bürokratie bewirkt werden.

So stellte eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft fest, dass in den rund 10 Jahren, in denen in Hessen ein Tariftreuegesetz gilt, die Anzahl der tarifgebundenen Betriebe um 33 Prozent abnahm. Generell stellt die Studie den Nutzen der bisherigen Landesgesetze infrage, während Bürokratie und Kosten vor allem kleine Betriebe davon abhalten dürften, öffentliche Aufträge anzunehmen.

3. Zu den § 8 „Betreiberwechsel“, § 10 „Präqualifikation“ und § 11 „Nachweis der Eignung“ HVTG-E:

Es ist anzuerkennen, dass die Absicht besteht, Berichts- und Nachweispflichten zu verschlanken. Allerdings bestehen Zweifel, ob die beabsichtigten Maßnahmen dieser Zielsetzung tatsächlich bereits hinreichend Rechnung tragen.

So ist beispielsweise zu § 10 Abs. 1 und 2 HVTG-E anzumerken, dass bei Verfahren für Bauleistungen den potenziellen Bietern eine weitere Hürde zur Verfahrensteilnahme in Form einer „Präqualifizierung Tarif“ auferlegt wird. Dies widerspricht dem Geist der Entbürokratisierung und der Mittelstandförderung. Den Kleinstunternehmen, den Kleinunternehmen und mittleren Unternehmen sollte die Wahlmöglichkeit zur Abgabe einer Erklärung eröffnet werden - analog der für Liefer- und Dienstleistungen.

Grundsätzlich sollte im Sinne der Vereinfachung eine Gleichbehandlung bei der Beschaffung von Leistungen (Bau-, Dienst- und Lieferleistungen) angestrebt werden. Auch können wir das zu durchlaufende Präqualifizierungsverfahren, selbst wenn es auch nur alle drei Jahre angedacht ist, nicht als Beitrag zum Bürokratieabbau werten.

4. Zu § 16 HVTG-E „Bestbieterprinzip“

Die unterschiedliche Handhabung zur Vorlage von Erklärungen und Nachweisen trägt ebenfalls nicht zu einer Vereinfachung der Verwaltungsabläufe bei. Bisher war es möglich, dass Unterlagen bis zur evtl. Auftragsvergabe durch den Bieter eingereicht werden konnten - auch auf dem Weg der Nachforderung. Hinzu kommt, dass bei der Auftragsbekanntmachung explizit zwischen den grundsätzlich vorzulegenden Unterlagen und den Unterlagen von Bestbietern zu unterscheiden ist. Die in Rede stehende Regelung sollte dahingehend nochmals im Sinne der Verwaltungsvereinfachung überdacht und modifiziert werden.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Michael H. Koch
Geschäftsführer



Arbeitgeberverbände des hessischen Handwerks e.V.
Emil-von-Behring-Straße 5, 60439 Frankfurt am Main

Stellungnahme zum Änderungsentwurf des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes – Drucks. 21/4029-

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Boddenberg,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Vorbereitung der mündlichen Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum zu dem Änderungsentwurf des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes Stellung nehmen zu können.

Die Arbeitgeberverbände des Hessischen Handwerks e.V. (AHH) sind der Zusammenschluss von 31 handwerklichen Fachverbänden, in denen rund 15.000 Betriebe freiwillig organisiert sind. Das Handwerk zeichnet sich im Vergleich zu anderen Branchen durch eine hohe Tarifbindung aus.

Vor diesem Hintergrund unterstützen die Arbeitgeberverbände des Hessischen Handwerks das Ziel der Landesregierung, die Entbürokratisierung des öffentlichen Vergabeverfahrens voranzutreiben, die Tarifbindung sowie die Tariftreue als Schutz der Beschäftigten vor Lohndumping im öffentlichen Vergaberecht zu stärken. Insoweit wird ebenfalls das Ziel begrüßt, Tarifentgelte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sicherzustellen und damit unlauteren Wettbewerb hinsichtlich der Entgeltbezahlung zu verhindern.

Der vorgelegte Gesetzesentwurf enthält zwar wichtige Maßnahmen und Regelungen, jedoch bestehen Bedenken, ob mit diesem Gesetzesentwurf zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes die von der Koalition gesteckten Ziele erreicht, werden können. Ein insoweit durch die Hintertür verordneter staatlicher Tarifzwang, welcher für die ausführenden Unternehmen bei öffentlichen Aufträgen gelten soll, wird nicht zu der gewünschten Tarifbindung führen.

Aufgrund des Umfangs des Entwurfs zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes, beschränken wir uns in der vorzunehmenden Stellungnahme auf die Darstellung der von uns als wesentlich zu bewertenden Regelungen und Ausführungen im vorliegenden Entwurf.

Zu § 1 – Anwendungsbereich (Erhöhung der Schwellenwerte)



**ARBEITGEBERVERBÄNDE DES
HESSISCHEN HANDWERKS E.V.**



Zwar wird die Anhebung der Wertgrenzen zur Anwendung HVTG-E und damit der Direktvergabe grundsätzlich begrüßt. Jedoch erscheint die Wertgrenze für Bauleistungen von 750.000 EUR als zu hoch angesetzt. Die vorgesehene Erhöhung der Schwellenwerte führt dazu, dass die in § 14 HVTG-E geregelte Mittelstandsförderung, insbesondere die Fach- und Teillosgabe in den Ausschreibungen erst ab einem Auftragswert von 750.000 EUR gilt.

Als Umkehrschluss folgt daraus, dass bis zu dieser Wertgrenze eine Gesamtvergabe möglich ist. Eine solche Praxis würde jedoch dazu führen, dass lokal ansässige, kleinere Betriebe von öffentlichen Aufträgen faktisch ausgeschlossen werden und der Wettbewerb deutlich eingeschränkt wird.

Für die Berechnung des Auftragswertes für Liefer- und Dienstleistungen stellt sich darüber hinaus die Problematik dar, wie der Wert von 100.000 EUR bei der Vergabe von Teilleistungen oder wiederkehrenden Leistungen (monatlicher oder jährlicher Auftragswert), zu verstehen ist.

Dabei helfen auch die dem § 3 VgV zugrundeliegenden beiden Methoden (Rückblickende oder Vorausschauende), für die Schätzung des Auftragswertes nicht verlässlich weiter. Zur Klarstellung sollte in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden, nach welcher Formel oder Methode der Wert zu bestimmen ist. Ohne eine solche Klarstellung führt diese Regelung zu einer Unsicherheit in der Ausschreibungspraxis.

Zu § 4 - Tariftreue und Mindestlohnverpflichtung

Ausweislich des Änderungsentwurfs bildet § 4 Abs. 3 die Ermächtigungsgrundlage, das in einem einschlägigen, mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Branchentarifvertrag festgelegte Entgelt als Mindestentgelt für die zu erbringende Leistung durch Rechtsverordnung, zu bestimmen ist. Dabei gilt es jedoch explizit zu berücksichtigen, dass für die Erreichung des Ziels der Stärkung der Tarifbindung es als unerlässlich gilt, die Tarifvertragsparteien als Sozialpartner in dieser Frage einzubinden.

Wir erlauben uns an dieser Stelle den Hinweis, dass mit dem vergleichbaren Tariftreue- und Fairer-Lohn-Gesetz im Saarland die negative Erfahrung gemacht worden ist, dass durch die Schaffung von Rechtsverordnungen nicht nur allgemeinverbindliche Tarifregelungen in die Rechtsverordnung aufgenommen worden sind. Ohne dass dies mit den Tarifvertragsparteien abgestimmt gewesen ist, sind durch diesen Vorgang tarifliche Regelungen über die Rechtsverordnung als allgemeinverbindlich (zwingend) erklärt worden, ohne dass dies schlimmstenfalls vom Willen der Tarifvertragsparteien gewollt war.

Durch die gesetzgeberische bzw. staatliche Festsetzung der „eigenen Tarifwerke“ und die Anwendung von Tarifverträgen fehlt ein zentraler Grund, als Betrieb Mitglied in



**ARBEITGEBERVERBÄNDE DES
HESSISCHEN HANDWERKS E.V.**



einem Arbeitgeberverband oder als Arbeitnehmer Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden.

Die geforderte Vorgehensweise, dass vor Erlass der Rechtsverordnung nach Abs. 3, die in der jeweiligen Branche tarifschießenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Land anzuhören sind, findet sich zudem auch in den Ausführungen in § 5 Abs. 4 BTTG wieder. In letzter Konsequenz stellt sich die Frage, wieso ein Landesvergabegesetz nicht an die Regelungen aus dem BTTG anknüpfen sollte, um insoweit keine uneinheitlichen Vorgehensweisen festzuschreiben.

Diesseits halten wir an der Auffassung fest, dass dies zum einen dem Ziel zuträglich ist, gute und verantwortungsvolle Unternehmen zu schützen und zum anderen ein positives Signal für die Mitgliedschaft in einem Tarifträgerverband setzen.

Zu § 10 Abs. 1 HVTG-E – Präqualifikation Tarif und Verpflichtungserklärung

Wie bereits oben ausgeführt, bedarf es hinsichtlich der Stärkung der Sozialpartner und damit der Tarifbindung eines Sozialpartnerprivilegs der Mitgliedschaft im Tarifträgerverband. Soweit auf bereits jetzt existierende Präqualifizierungsstellen und die etablierten Präqualifizierungssystem für die jeweiligen Branchen und Bereiche zurückgegriffen werden kann, sollte zur Vermeidung unnötiger zusätzlicher Kosten und sog. „Doppelstrukturen“ die Einführung eines neuen „Präqualifizierung Tarif“, als einzige Option der Nachweisführung einer Tariftreue, überdacht werden.

Anzumerken ist in diesem Kontext, dass das neue BTTG in § 10 die Möglichkeit vorsieht, den Nachweis der Tariftreue dadurch zu führen, dass der Nachweis der Mitgliedschaft in einem tarifgebundenen Verband ausreichend ist. Unter Gesichtspunkten der Einheitlichkeit sollte auch für das HVTG von einer solchen ähnlichen Regelung Gebrauch gemacht werden.

Wie es bereits der Gesetzesentwurf für Liefer- und Dienstleistungen vorgesehen ist, sollte diese Nachweisführung der Tariftreue durch Abgabe einer Eigenerklärung, auch für Bauleistungen gelten. Auch in diesem Fall wird eine einheitliche Regelung einfacher zu handhaben sein.

Mit Blick auf andere Bundesländer, verweisen wir in diesem Kontext und auch im Kontext des § 4 Abs. 3 HVTG-E auf die ähnliche Regelung in § 4 des Gesetzesentwurfs zur Änderung des Niedersächsischen Tariftreue- und Vergabegesetzes. Auch dort ist als Nachweis für die Mitgliedschaft in einem tarifschießenden Verband eine Bescheinigung beizufügen, welche von der zuständigen Arbeitgeberorganisation (Eigenerklärung) auszustellen ist.

Mit Blick auch auf andere Bundesländer und der dortigen Landesvergabegesetze sollte letztlich nicht nur der Nachweis die Mitgliedschaft in einer tarifschießenden



**ARBEITGEBERVERBÄNDE DES
HESSISCHEN HANDWERKS E.V.**



Organisation zur Nachweisführung ausreichend sein. Darüber hinaus sollte es zudem die Möglichkeit geben, dass auch in Anlehnung an § 10 BTTG zum Nachweis der Tariftreue die Mitgliedschaft in der jeweiligen Innung (je nach Gewerk) ausreichend ist.

Durch diese Maßnahme würde ebenfalls ein positives Zeichen gesetzt werden, dass die lokalen Institutionen (Innungen) und deren Mitgliedsbetriebe gestärkt werden und insbesondere der Anreiz gesetzt wird, Mitglied in der lokal zuständigen Innung zu werden. Dies führt zudem dazu, dass die kleinen regionalen Handwerksbetriebe nicht über die Gebühr belastet werden, sei es durch zusätzliche Kontrollen oder das Misstrauen, dass der Nachweis der Tariftreue durch die Mitgliedschaft in der Innung und der abgegebenen Erklärung nicht ausreichend sind.

Zu § 18 - Kontrollen durch den öffentlichen Auftraggeber

Wie bereits weiter oben ausgeführt, sollte auch hier die Stärkung der Sozialpartnerschaft und der angestrebten Tarifbindung in das HVTG aufgenommen werden. Insoweit sollte in das Gesetz mitaufgenommen werden, dass auch bei den Kontrollen ein solches Sozialpartnerprivileg der Mitgliedschaft in einem Tarifträgerverband oder der Mitgliedschaft in einer Innung dafür sorgt, dass von einer nachträglichen Prüfung (Kontrolle) abzusehen ist.

Der Grundsatz der Kontrollmöglichkeiten ist verständlich. Gleichwohl steigt dadurch aber für die öffentlichen Vergabestellen der zusätzliche Mehraufwand, welcher zu einer deutlichen Mehrbelastung führen wird, wodurch an anderer Stelle weniger Kapazitäten für andere Aufgabenbereiche zur Verfügung stehen werden.

An dieser Stelle sei der Hinweis erlaubt, dass der Zoll aufgrund seiner langjährigen Erfahrung in dem Bereich der Schwarzarbeit mit einer eigenen Kontrollgruppe (FKS), bestens für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns und die Kontrolle der allgemeinverbindlichen Tarifverträge und Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz geeignet ist.

Aus diesen Gründen bedarf es auch im Wege der Entbürokratisierung keiner weiteren Kontrollgruppe. Die Kontrollmöglichkeiten sollten beim Zoll verbleiben.

Zu § 20 – Sanktionen

Die Regelung im Hinblick auf eine Vertragsstrafenregelung in Höhe von bis zu 5 % der Abrechnungssumme ohne Umsatzsteuer und einem außerordentlichen Kündigungsrecht, sind für den Hauptauftragnehmer unzumutbar und nicht interessengerecht ausgestaltet. Es gilt dabei zu berücksichtigen, dass der



**ARBEITGEBERVERBÄNDE DES
HESSISCHEN HANDWERKS E.V.**



Hauptunternehmer zwar seinen Nachunternehmer vertraglich zu der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Einreichung gewisser Unterlagen verpflichten kann.

Gleichwohl stehen dem Hauptunternehmer nicht die gleichen Mittel zu umfangreichen Kontrollen zu, wie sie der öffentlichen Hand (Auftraggeber oder dem Zoll), zur Verfügung stehen. Eine lückenlose Einhaltung der gesetzlichen Pflichten durch den Nachunternehmer wird er daher nur schwer einhalten können.

Um die Interessenabwägung ausgewogen zu gestalten, muss zwingend noch die Regelung aufgenommen werden, dass sich der Hauptunternehmer oder für die Haftung seiner Nachunternehmer oder Verleihunternehmen, exkulpieren kann. Diese Exkulpationsmöglichkeit findet sich bereits in Haftungsnormen verschiedener Gesetzbücher wieder. Dabei dienen qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigungen dem Nachweis der Enthftung.

Im Gesetz oder zumindest in der Gesetzesbegründung muss daher mitaufgenommen werden, dass bei präqualifizierten Nachunternehmen, oder solchen, welche eine Mitgliedschaft in einem tarifgebundenen Verband oder mittels Eigenerklärung (Verpflichtungserklärung) oder die Mitgliedschaft in einer Innung nachgewiesen haben, der Unternehmer nicht schuldhaft gehandelt hat.

Den Anhörungstermin im hessischen Landtag am 7. Mai 2026 nimmt Herr Rechtsanwalt Raphael Stuffer in Vertretung für uns wahr.

Mit freundlichen Grüßen


Alexander Repp
Präsident


Rainer von Borstel
Hauptgeschäftsführer



VERBAND
BAUGEWERBLICHER
UNTERNEHMER
HESSEN E.V.

Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e. V.
Emil-von-Behring-Straße 5 · 60439 Frankfurt am Main

Hessischer Landtag
Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Verkehr,
Wohnen und ländlichen Raum
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

**E-Mail: h.schnier@ltg.hessen.de
m.eisert@ltg.hessen.de**

Geschäftsstellen
Emil-von-Behring-Straße 5
60439 Frankfurt am Main
Telefon (069) 9 58 09-0

Parkstraße 28
34119 Kassel
Telefon (0561) 7 89 81-0

baugewerbe@bgvht.de
www.bauwirtschaft-hessen.de

Frankfurt, 27.04.2026

Ihre Mitgliedsnummer

Ihr Zeichen

Ihr Schreiben

Unser Zeichen

Tel.-Durchwahl
(069) 9 58 09-350

E-Mail
amberg@bgvht.de

**Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Ver-
kehr, Wohnen und ländlichen Raum
Gesetzentwurf der Landesregierung: Gesetz zur Änderung des
Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes
– Drucks. 21/4029 –**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Boddenberg,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der Verbändeanhörung zu dem Gesetzesentwurf des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (HVTG-E) Stellung nehmen zu dürfen.

Das Bauhauptgewerbe zeichnet sich im Vergleich zu anderen Branchen durch eine sehr hohe Tarifbindung aus. Daher unterstützen wir als tarifgebundener Arbeitgeberverband das Ziel der hessischen Landesregierung, die Tarifbindung zu stärken. Wir begrüßen es, Tariffentgelte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sicherzustellen und somit unlauteren Wettbewerb hinsichtlich der Bezahlung von Entgelten zu verhindern. Dieses Ziel darf jedoch nicht um den Preis einer den Wettbewerb einschränkenden Vergabe sowie zusätzlicher Hürden und Kosten für Unternehmer verfolgt werden. Im Interesse der klein- und mittelständischen Bauunternehmen sehen wir jeden weiteren bürokratischen Aufwand und mit zusätzlichen Kosten verbundene Zugangsvoraussetzungen für öffentliche Aufträge kritisch.

Unsere nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich auf die geplanten Regelungen, die aus unserer Sicht anzupassen bzw. zu überdenken sind:

Zu § 1 Abs. 1 HVTG-E – Anwendungsbereich

Die Anhebung der Wertgrenzen zur Anwendung des hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes und damit der Direktvergabe wird grundsätzlich begrüßt. Jedoch ist die Wertgrenze bei Bauleistungen von 750.000,00 Euro unter dem Aspekt der Binnenmarktrelevanz zu überdenken.

Die Binnenmarktrelevanz eines Direktauftrages bis 750.000,00 Euro kann dazu führen, dass dieser europaweit bekannt zu machen ist. Binnenmarktrelevanz besteht bei Aufträgen, die nicht nur für die im eigenen Land ansässigen Unternehmen von Interesse sind, sondern auch für Unternehmen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten. Der Auftraggeber muss dies für den Einzelfall anhand der geografischen Lage des Auftragsorts und des Auftragswertes prüfen. Eine Binnenmarktrelevanz wird bei Aufträgen ab 10 % des Schwellenwertes für EU-Vergaben (also ab 540.400,00 Euro) allgemein angenommen. Da auch in Hessen manche Regionen weniger als 200 km von der Grenze zu einem EU-Nachbarn entfernt liegen, bestünde in diesen Fällen unter Umständen auch außerhalb des Anwendungsbereichs des HVTG eine Bekanntmachungspflicht für öffentliche Aufträge.

Die Anhebung der Vergabefreigrenze mit dem Ziel einer Vereinfachung von Direktvergaben sollte sich zumindest unterhalb der 10 Prozent-Grenze bewegen.

Zu § 4 Abs. 3 HVTG-E - Tariftreue und Mindestlohnverpflichtung

Abs. 3 ist die Ermächtigungsgrundlage, das in einem einschlägigen, mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Branchentarifvertrag festgelegte Entgelt als Mindestentgelt für die zu erbringende Leistung durch Rechtsverordnung zu bestimmen. Die Einbindung der Tarifvertragsparteien ist im Gesetzesentwurf nicht vorgesehen.

Die beratende Mitwirkung und Anhörung der Tarifvertragsparteien eines in Frage kommenden Branchentarifvertrages vor einer solchen Bestimmung wird ausdrücklich befürwortet und sollte im Gesetz festgeschrieben sein. Der ergänzende Absatz in § 4 HVTG-E könnte z.B. lauten:

„Vor Erlass der Rechtsverordnung nach Abs. 3 sind die in der Branche tarifschließenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Land anzuhören.“

Die Tarifvertragsparteien und Spitzenverbände handeln die Branchentarifverträge aus und sollten folglich an dem Entscheidungsprozess beteiligt werden. Diese Überlegung setzt auch das von Bundestag und Bundesrat vor Kurzem verabschiedete Bundestariftreuegesetz (BTTG) um. In § 5 Abs. 4 BTTG ist eine Beteiligungspflicht der Tarifvertragsparteien und Spitzenverbände vorgesehen.

Zu § 10 Abs. 1 HVTG-E – Präqualifikation Tarif und Verpflichtungserklärung

Bereits jetzt existiert durch die zahlreichen Präqualifizierungsstellen des Vereins für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. ein etabliertes Präqualifikationssystem, welches nicht nur die Eignung, sondern auch die Einhaltung tariflicher Vorgaben umfasst. Dieses Verfahren beinhaltet bereits eine Plausibilitätsprüfung hinsichtlich der Lohnsummen und Lohngruppen und wird von öffentlichen Auftraggebern bundesweit anerkannt.

Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Einführung eines weiteren oder modifizierten Präqualifikationsverfahrens erzeugt Doppelstrukturen, zusätzliche Kosten und erhöht zudem den Verwaltungsaufwand. Ein Bürokratieabbau geht damit nicht einher.

Mit Blick auf das vergleichbare Ziel des Bundestariftreuegesetzes bitten wir die „Präqualifizierung Tarif“ als einziges Mittel der Nachweisführung einer Tariftreue bei Bauleistungen zu überdenken. Praxisauglicher, unbürokratischer und kostenneutral ist der Nachweis der Mitgliedschaft in einem tarifgebundenen Verband. Das sieht zumindest auch der Bundesgesetzgeber so. Nach § 10 Abs. 1 Satz 2 BTTG erhalten tarifgebundene Unternehmer, Nachunternehmer oder Verleiher das Zertifikat der Tariftreue. Aus Gründen der Einheitlichkeit sollte eine ähnliche Regelung in das HVTG aufgenommen werden.

Es ist unnötige Bürokratie, wenn ein Unternehmer bei Bundesvergaben das Zertifikat der Tariftreue durch den Nachweis der Mitgliedschaft in einem tarifgebundenen Verband erhält, für Landesvergaben in Hessen aber ein weiteres, zusätzliches Präqualifizierungsverfahren durchlaufen muss.

Ferner befürworten wir die Beibehaltung der Eigenerklärung als Nachweis der Tariftreue auch für Bauleistungen, wie es für Liefer- und Dienstleistungen im Gesetzes-Entwurf vorgesehen ist. Nachweise der Tariftreue sollten nicht unterschiedlich geregelt sein. Einheitliche Regelungen sind einfacher zu handhaben und weniger fehleranfällig.

Da nicht alle Unternehmen regelmäßig an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen oder Start-ups/Newcomer sind, sollte für diese Unternehmen eine Wahlmöglichkeit zwischen den Nachweisen der Tariftreue geschaffen werden.

Hinsichtlich der Festlegungen eines Präqualifizierungsverfahren durch Rechtsverordnung gem. § 10 Abs. 1 HVTG-E sollte wie in § 4 HVTG-E an eine beratende Mitwirkung der Tarifvertragsparteien gedacht werden, um die spätere praktische Umsetzung durch die Präqualifizierungsstellen zu erleichtern.

Zu § 12 HVTG-E – Vergabeverfahren

Die vorgesehene Aufhebung der Wertgrenzen für die einzelnen Verfahrensarten im Bereich der Bauleistungen ist mit erheblichen Risiken für die Marktvielfalt und den Wettbewerb verbunden und wird daher als kritisch angesehen. Begrenzte Personalkapazitäten in Planungsbüros und in Verwaltungen könnten den höheren Aufwand von öffentlichen Ausschreibungen oder beschränkten Ausschreibungen scheuen und würden häufiger als von der VOB/A vorgesehen auf die Verfahrensart der freihändigen Vergabe zurückgreifen. Dies hat zur Folge, dass auch bei Großaufträgen oftmals nur wenige (1 - 3 Angebote) eingeholt werden, so dass kein offener Wettbewerb zur Vergabe der Bauleistungen stattfinden wird.

Durch den geplanten Wegfall der Wertgrenzen wird die Transparenz der Wahl von Vergabeverfahren erheblich eingeschränkt. Geschlossene Bieterkreise werden begünstigt und kleineren und weniger bekannten Unternehmen oder Newcomern der Zugang zu öffentlichen Aufträgen erschwert.

Neben diesen allgemeinen Bedenken wird uns eine abschließende Beurteilung der Aufhebung der Wertgrenzen erst möglich sein, wenn der hessische Vergabeerlass bekannt ist, in dem die Abweichungen von der Unterschwellenvergabeverordnung und der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen geregelt werden sollen. Wir appellieren schon jetzt an der Erlass-Geber, die Interessen klein- und mittelständischer Bauunternehmen durch einen frei zugänglichen Wettbewerb und Marktvielfalt zu berücksichtigen.

Zu § 16 HVTG-E – Bestbieterprinzip

Das vorgeschlagene Bestbieterprinzip, nach welchem die Verpflichtung zur Vorlage von Nachweisen und Erklärungen nur durch den Bestbieter vorgesehen ist, begrüßen wir sehr.

Gleichwohl stellt sich in diesem Kontext die Frage, weshalb die Anwendung dieses Prinzips erst ab einer Wertgrenze von 750.000,00 Euro Anwendung finden soll. Wir befürworten das Bestbieterprinzips generell und unabhängig von einer Wertgrenze.

Ferner regen wir an, die Frist zur (erstmaligen) Vorlage der Erklärungen oder Nachweise einheitlich auf sieben Kalendertage zu bestimmen. In Einzelfällen kann durch Wochenenden und Feiertage eine kürzere Frist unangemessen sein, z.B. wenn wegen Brückentagen in dem Unternehmen nicht gearbeitet wird. Sollte durch einen solchen ungünstigen Zufall die Frist

versäumt werden, folgt der kategorische Ausschluss des Angebots, was von der beschaffenden Stelle nicht gewollt sein kann.

Zu § 20 HVTG-E - Sanktionen

§ 20 regelt die Vereinbarung einer angemessenen Vertragsstrafe oder den Ausschluss von Auftragsvergaben bei Verstößen gegen die Pflicht zur Zahlung der Mindestentgelte und der Nachweispflichten. Allerdings fehlt eine klarstellende Regelung, wie sich der Unternehmer selbst oder für die Haftung wegen seiner Nachunternehmer oder Verleihunternehmen exkulpieren kann.

Exkulpationsmöglichkeiten für Haftungstatbestände existieren in bestehenden Haftungs-normen verschiedener Gesetzbücher. Qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigungen dienen beispielsweise dem Nachweis der Enthftung des Unternehmers.

Übertragen auf die Tariftreue sollte eine Regelung in das HVTG-E aufgenommen werden, die sinngemäß der Regelung in § 12 Satz 3 BTTG entspricht. Der Unternehmer handelt nicht schuldhaft bei präqualifizierten Nachunternehmern, oder solchen, die eine Bestätigung der Mitgliedschaft in einem tarifgebundenen Verband oder mittels Eigenerklärung nachgewiesen haben.

Den Anhörungstermin im hessischen Landtag am 07. Mai 2026 nimmt Frau Rechtsanwältin Anika Amberg in Vertretung für uns wahr.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Reimann
Präsident



Rainer von Borstel
Hauptgeschäftsführer



HSGB
HESSISCHER STÄDTE-
UND GEMEINDEBUND

Hessischer Städte- und Gemeindebund · Postfach 1351 · 63153 Mühlheim/Main

Vorsitzender
des Ausschusses für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und Ländlichen Raum
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Referent/in Fr. Ibrisagic/Hr. Dietz
Abteilung 2.1
Unser Zeichen Ibr/T.D./jg

Telefon 06108 6001-61 /-41
Telefax 06108 6001-57
E-Mail hsgb@hsgb.de

Ihr Zeichen
Ihre Nachricht vom

Datum 27.04.2026

Per E-Mail: h.schnier@ltg.hessen.de sowie m.eisert@ltg.hessen.de

Gesetzesentwurf der Landesregierung
Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe und Tariftreuegesetzes - Drucks. 21/4029 –

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hessischen Vergabe und Tariftreuegesetzes - Drucks. 21/4029 –bedanken. Die beabsichtigten Änderungen des Gesetzes werden insgesamt begrüßt. Im Einzelnen bestehen hierzu folgende Anmerkungen:

§ 1 Anwendungsbereich

Die in § 1 Abs. 1 HVTG vorgesehene Anhebung der Wertgrenzen für den sachlichen Anwendungsbereich für Liefer- und Dienstleistungen sowie für Bauleistungen ist angesichts der allgemeine Preisentwicklung und des Verwaltungsaufwands bei der Durchführung der Vergabeverfahren für die Kommunen dringend geboten und daher aus Sicht des Hessischen Städte- und Gemeindebundes zu begrüßen.

Die Festlegung des sachlichen Anwendungsbereichs der Tariftreuregelungen und Mindestlohnpflichten sowie der Regelungen zur Kontrolle und Sanktionen des öffentlichen

Hessischer Städte- und
Gemeindebund e.V.
Henri-Dunant-Str. 13
D-63165 Mühlheim am Main
Telefon 06108 6001-0
Telefax 06108 6001-57

BANKVERBINDUNG
Sparkasse Langen-Seligenstadt
IBAN DE66 5065 2124 0008 0500 31
BIC: HELADEF1SLS
Steuernummer: 044 224 00204

PRÄSIDENT
Markus Röder
ERSTER VIZEPRÄSIDENT
Dr. Johannes Hanisch
VIZEPRÄSIDENT
Matthias Baaß

GESCHÄFTSFÜHRER
Johannes Heger
Dr. David Rauber
Harald Semler

Auftraggebers bei einem geschätzten Auftragswert von mehr als 20.000 Euro ohne Umsatzsteuer ist im Hinblick auf faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Wirtschaft gerechtfertigt.

Durch die zusätzliche Ausweitung des sachlichen Anwendungsbereichs des HVTG beziehen sich die Tarif- und der Mindestlohnpflichten sowie die Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten auch auf juristische Personen des privaten Rechts nach § 99 Nr. 2 BGB, also z.B. auch auf kommunale Stadtwerke, die als GmbH betrieben werden. Auch dies führt zu zusätzlichen finanziellen und personellen Belastungen und ist daher keinesfalls im Interesse der Kommunen.

§ 4 Tariftreue, Mindestlohnpflicht

Die Verschärfung der Tariftreuregelungen, um den Wettbewerb durch Minimierung der Lohnkosten zu Lasten der Qualität der Leistung zu unterbinden und hierdurch das Prinzip der „guten Arbeit“ sowie der Wettbewerbsposition mittelständiger Unternehmen zu stärken, wird grundsätzlich begrüßt. Dies gilt auch für die Verpflichtung der Nachunternehmer und Verleihunternehmer zur Tariftreue.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Regelung in sich inkongruent ist, da § 4 Abs. 3 und 4 nur das Mindestentgelt betrifft und § 4 Abs. 5 darüber hinaus auch auf die Arbeitsbedingungen abstellt. Vor diesem Hintergrund ist Angleichung notwendig. Zudem ist in § 4 Abs. 5 keine Hierarchie der gesetzlichen Regelungen aufgezeigt. Auch dies sollte ergänzt werden.

§ 5 Nachunternehmer, Verleihunternehmer, Nachunternehmerkette

Begrüßt wird ebenfalls die Beschränkung von Nachunternehmerketten auf insgesamt drei Glieder.

§ 12 Vergabeverfahren

Die Erweiterung der Anwendung der Vergabeverfahren auf weitere in der UVgO und VOB/A vorgesehenen Verfahrensarten, ohne Berücksichtigung des geschätzten Auftragswertes, ist erfreulich. Aus dem Gesetzestext sollte jedoch eindeutiger hervorgehen, dass die beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb und freihändige Vergabe bei Bauleistungen sowie die beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb und

die Verhandlungsvergabe mit oder ohne Teilnahmewettbewerb bei Liefer- und Dienstleistungen für die Kommunen ohne zusätzliche Voraussetzungen nach der UVgO bzw. VOB/A zur Verfügung stehen, da § 30 HGrG für diese nicht bindend ist. Die Formulierung, dass öffentliche Aufträge grundsätzlich in öffentlicher Ausschreibung oder beschränkter Ausschreibung mit Teilnehmerwettbewerb zu erfolgen haben (§ 12 Abs. 1 HVTG) vermittelt den Eindruck, dass die in § 12 Abs. 2 und Abs. 3 HVTG dargelegten Verfahrensarten Ausnahmen darstellen, für deren Anwendung auch die Kommunen weitere Voraussetzungen erfüllen müssen.

§ 12 Abs. 6 kann ersatzlos gestrichen werden, da das Sektorenrecht ohnehin nicht im Unterschwellenbereich gilt.

§ 16 Bestbieterprinzip

Die Einführung eines sog. „Bestbieterprinzips“ wird begrüßt. Das Vergabeverfahren wird hierdurch verschlankt und entbürokratisiert.

Nach hiesiger Ansicht sollte zudem § 16 Abs. 4 gestrichen werden, da sich bereits aus dem Gesetzestext ergibt, welche Unterlagen dem Bestbieterprinzip unterfallen und eine diesbezüglich weitere Verpflichtung des Auftraggebers das Vergabeverfahren nur unnötig bürokratisiert und fehleranfällig macht.

§ 18 Kontrolle durch den öffentlichen Auftraggeber

§ 18 Abs. 4 HVTG soll regeln, dass der öffentliche Auftraggeber ab Beginn der Ausführung des Auftrags angekündigt oder unangekündigt in erforderlichem Umfang anlassbezogen Einsicht in Unterlagen, insbesondere in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen der beauftragten Unternehmen sowie aller Nachunternehmen und Verleihunternehmen nehmen, aus denen Umfang, Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen sowie die tatsächliche Entlohnung von Beschäftigten hervorgehen oder abgeleitet werden können.

In den Mitgliedskommunen besteht die grundsätzliche Bereitschaft, anlassbezogene Kontrollen durchzuführen und bei einem begründeten Verdacht, diesen der zuständigen Prüfstelle im Ministerium zur vollumfänglichen Begutachtung mitzuteilen.



Eine weitergehende – auch stichprobenartige – Kontrolle hingegen wird abgelehnt, da die Einhaltung von Tariftreuerregelungen keine originäre Aufgabe der Kommunen darstellt. Diese würden bewirken, dass sich der öffentliche Auftraggeber mit vergaberechtsfremden Themenbereichen bei der Auftragsvergabe und Durchführungen der Verträge auseinandersetzen muss, für welche sie ohnehin personell nicht ausgestattet sind und im Zweifel externe Dienstleister beauftragen müssten.

§ 19 Kontrollgruppe

Gemäß § 19 Abs. 1 HVTG sollen die öffentlichen Auftraggeber bei den Kontrollen nach § 18 Abs. 4 HVTG auf Anforderung durch eine bei dem für das öffentliche Auftragswesen zuständigen Ministerium eingerichteten Kontrollgruppe unterstützt werden. Aus der Vorschrift ergibt sich nicht, wie die Unterstützung durch das Ministerium ausgestaltet werden soll.

An der mündlichen Anhörung am 07.05.2026 werden wir teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. David Rauber
Geschäftsführer

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der
Landesregierung für ein

**Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und
Tariftreuegesetzes (HVTG) vom 09.03.2026**

- Landtagsdrucksache Drucks. 21/4029 -

27.04.2026

16 **Zusammenfassung**

17 Die VhU sieht im Gesetzesentwurf zur Änderung des HVTG einige positive Aspekte bezüglich der
18 Vergabe, lehnt aber die verschärften Regelungen zur Tariftreue unter Berücksichtigung und Abwä-
19 gung der Interessen der Breite der hessischen Wirtschaft entschieden ab. Die VhU fordert daher
20 insbesondere einen höheren Schwellenwert für die Tariftreue in Höhe von 100.000 Euro, die Be-
21 grenzung des Anwendungsbereichs auf die Bauwirtschaft, baunahe Dienstleistungen sowie weitere
22 Branchen, die dies explizit wollen, Ausnahmen für Lieferleistungen sowie weniger Haftungs- und
23 Kontrollbürokratie, insbesondere die Begrenzung der Nachunternehmerhaftung.
24

25 **A. Vorbemerkung**

26 Die VhU kritisiert, dass den Verbänden im Rahmen der Regierungsanhörung nur drei Wochen Kon-
27 sultationszeit gegeben wurde. Leider wurde durch das am 09.12.2025 beschlossene Erste Bürokratie-
28 abbaugesetz die praxisbewährte Regelung aus dem Hessischen Mittelstandsfördergesetz ersatz-
29 los gestrichen, dass Regierungsanhörungen „in der Regel unter Einräumung einer Frist von einem
30 Monat“ erfolgen. Die VhU hatte im Rahmen des Anhörungsverfahrens zum Ersten Bürokratieabbau-
31 gesetz darum gebeten, die Einmonatsfrist bei Regierungsanhörungen beizubehalten.¹
32

33 Der Entwurf für ein Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (HVTG)
34 erhebt den Anspruch, das hessische Vergaberecht umfassend zu modernisieren. Die VhU kritisiert
35 die verkürzte Fristsetzung, da diese eine fundierte und umfassende fachliche Bewertung dieser um-
36 fangreichen und komplexen Regelungsmaterie und eine mit den Verbandsmitgliedern abgestimmte
37 Stellungnahme unnötig erschwert.
38

39 **B. Grundsätzliche Anmerkungen**

40 Die VhU vertritt die branchenübergreifenden Interessen von 83 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbän-
41 den in Hessen, in denen über 100.000 Unternehmen mit 1,5 Millionen Beschäftigten Mitglied sind.
42 Alle Unternehmensgrößenklassen und alle Branchen sind vertreten: Von Landwirtschaft und Roh-
43 stoffen über Bau, Industrie, Handel und Energie bis zu Handwerk, Verkehr, Banken, Versicherun-
44 gen, Medien und IKT sowie weitere Dienstleistungen.
45

46 Die VhU setzt sich dafür ein, dass Unternehmen von überbordender Bürokratie entlastet werden.
47 Überregulierung, Mikrosteuerung, eine Kultur des Misstrauens oder ineffizientes Verwaltungshan-
48 deln lähmen die Wirtschaft und sorgen für viel Frust bei Bürgern und Betrieben. Die in den letzten
49 Jahren immer weiter angewachsenen Bürokratielasten in den Unternehmen binden massiv Kapazi-
50 täten, die dann an anderer Stelle fehlen. Es gibt Erhebungen, nach denen die Beschäftigten im Mit-
51 telstand sieben Prozent ihrer Arbeitszeit für Bürokratie aufwenden. Schätzungen über die Kosten
52 der Bürokratie in Deutschland belaufen sich auf bis zu 146 Milliarden Euro pro Jahr. Die direkte
53 Folge ist offensichtlich: Die überbordende Bürokratie ist ein erheblicher Hemmschuh für den heimi-
54 schen Wirtschaftsstandort und beeinflusst die Investitionsbereitschaft negativ.
55

56 Gerade die Teilnahme an förmlichen Vergabeverfahren bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen
57 verursacht einen hohen Aufwand in den Unternehmen.
58

59 Darüber hinaus stellt die derzeitige Vergabepaxis einen Hemmschuh für die Realisierung, insbe-
60 sondere von Infrastrukturprojekten, dar. Der demographische Wandel führt dazu, dass in der öffent-
61 lichen Verwaltung in den kommenden Jahren der Fachkräftemangel in den Bereichen Planung, Ge-
62 nehmigung und Vergabe zum Flaschenhals für die Umsetzung von Investitionen in die öffentliche
63 Infrastruktur wird.
64

65 Laut IW Köln müssten die aktuellen Vergabekapazitäten sogar um 65 Prozent erhöht werden, um
66 die aus dem Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität abgeleiteten Bauinvestitionen durch
67 öffentliche Vergaben auszugeben. Aufgrund des Fachkräftemangels erscheint dies jedoch wenig

¹ VhU (2025), [VhU-Stellungnahme zum Ersten Bürokratieabbagesetz](#) (Drucksache 21/2749) vom 31.10.2025, S. 6.

68 realistisch.² Darüber hinaus wäre ein solcher Stellenaufwuchs in der Verwaltung aus grundsätzlichen
69 Überlegungen heraus abzulehnen.

70
71 Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung weist darauf
72 hin, dass Vergabeverfahren in Deutschland langsam und kostspielig sind, da sie vor allem das Ziel
73 der Rechtssicherheit verfolgen. Ansatzpunkte für Reformen sieht der Sachverständigenrat in einer
74 Abkehr von der starken Preisfokussierung, vermehrten funktionalen Ausschreibungen mit einer Stär-
75 kung von qualitativen Wertungskriterien sowie in einer Überarbeitung des sogenannten Mittelstands-
76 gebots, das zu ineffizient kleinen Losen zwingen kann.³ In diesem Zusammenhang schlägt der Na-
77 tionale Normenkontrollrat eine Flexibilisierung des Losgrundsatzes vor, sodass Lose (Teilaufträge)
78 leichter gemeinsam vergeben werden können.⁴

79
80 Vor diesem Hintergrund hält die VhU eine mutige Überarbeitung des Vergaberechts für unerlässlich.

81
82 Für die im HVTG-E vorgeschlagenen Erleichterungen bei der Auftragsvergabe zahlt die Breite der
83 Wirtschaft, die gleichzeitig durch schärfere Tariftreuregelungen belastet wird, einen hohen Preis.
84 Konstitutive Tariftreuregelungen verstoßen gegen die grundgesetzlich geschützte negative Koaliti-
85 onsfreiheit und die Tarifautonomie. Regional verhandelte Tarifverträge sowie Haus- und Sanierungs-
86 tarifverträge werden verdrängt. Es ist Aufgabe der Sozialpartner, die Tarifbindung zu stärken, nicht
87 die des Gesetzgebers. Zudem dürfte die im HVTG-E vorgeschlagene Verordnungsermächtigung
88 durch die Festlegung branchenspezifischer Mindestentgelte zu erheblichem bürokratischem Mehr-
89 aufwand und höheren Kosten führen. Die Begrenzung der Nachunternehmerkette und die volle
90 Nachunternehmerhaftung sind praxisfremd und ungerecht.

91
92 Der Gesetzesentwurf verstößt darüber hinaus gegen zentrale Prinzipien der Sozialen Marktwirt-
93 schaft. Eine Lohnfindung durch Rechtsverordnung ist kein marktwirtschaftlich akzeptables Mittel.
94 Staatlich gelenkte Eingriffe durch Rechtsverordnung und die Festlegung bestimmter Tariflöhne sind
95 wettbewerbsschädigend und aus ordnungspolitischen Gründen strikt abzulehnen.

96
97 Es wird darauf hingewiesen, dass die von der weit überwiegenden Mehrheit der VhU-Mitgliedsver-
98 bände vertretene Ablehnung der Tariftreuregelungen von zwei VhU-Mitgliedsverbänden ausdrück-
99 lich nicht geteilt wird.

100

101 C. Konkrete Hinweise zu den geplanten Gesetzesänderungen

102 **Artikel 1 Nr. 2 - § 1 HVTG-E: Schwellenwerte für die Vergabe positiv, aber Schwellen-** 103 **wert für die Tariftreue deutlich zu niedrig**

104

105 Die Erleichterungen beim Vergaberecht sind positiv zu bewerten, insbesondere die Erhöhung der
106 Schwellenwerte für die Vergabe öffentlicher Aufträge auf 750.000 Euro für Bauleistungen und auf
107 100.000 Euro für Liefer- und Dienstleistungen. Dadurch können öffentliche Aufträge einfacher ver-
108 geben und die dem Land Hessen durch das Sondervermögen Infrastruktur des Bundes zur Verfü-
109 gung stehenden Mittel schneller umgesetzt werden.

110

111 **Artikel 1 Nr. 2 a) aa) – Anhebung Vergabefreigrenzen**

112

113 Die Anhebung der Vergabefreigrenzen bei Bauleistungen auf 750.000 Euro sowie bei Lieferung
114 und Leistung auf 100.000 Euro ist grundsätzlich zu begrüßen.

115

116 Die Anhebung im Gesetz führt dazu, dass Aufträge bis zur Höhe der genannten Freigrenzen direkt
117 beauftragt werden können, ohne förmliche Vergabeverfahren durchführen zu müssen. Das ermög-
118 licht öffentlichen Auftraggebern eine einfachere, bürokratieärmere und schnellere Auftragserteilung.

² IW Köln (2025), [Risiken für die Umsetzung des Sondervermögens Infrastruktur und Klimaneutralität](#). Kapazitätsengpässe dürften zu Verzögerungen und Preissteigerungen führen, S. 29.

³ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2024), [Jahresgutachten 24/25](#), S. 338 Nr. 495.

⁴ Nationaler Normenkontrollrat (2025), [12 Ziele zum Bürokratieabbau](#) – 77 konkrete, beispielhafte Vorschläge des NKR zur Umsetzung, S. 8.

119 Projekte können zügiger realisiert werden. Das führt im Ergebnis auch zu einem deutlich geringeren
120 Aufwand für die Auftragnehmer aus der Privatwirtschaft, die sich dann nicht mehr an langwierigen
121 und kapazitätsbindenden Vergabeverfahren beteiligen müssen.

122 Gleichwohl tragen förmliche Vergabeverfahren zu mehr Wettbewerb und einer sparsamen Mittelver-
123 wendung bei, reduzieren das Risiko für unlautere Auftragserteilungen und sorgen für Transparenz.

124
125 In dem beschriebenen Spannungsfeld ist das Interesse an höheren Vergabefreigrenzen sowie das
126 Interesse an ausreichender Wettbewerbssicherung auszutarieren, wobei sich aus Sicht der VhU
127 nicht beurteilen lässt, bei welcher konkreten Höhe der Vergabefreigrenze ein optimaler Interessen-
128 ausgleich anzunehmen ist.

129
130 Wie effektiv für die Entbürokratisierung der Vergaben auf der einen Seite und wie wettbewerbssi-
131 chernd auf der anderen Seite die Regelungen im HVTG sein werden, hängt nach Ansicht der VhU
132 auch maßgeblich von den Regelungen im noch nicht vorgelegten Vergabeerlass ab. Dort könnten
133 besondere Wertgrenzen und Vergabeanforderungen auch unterhalb der im HVTG-E genannten
134 Freigrenzen eingezogen werden. Daher wird eine abschließende Beurteilung der Anhebung der
135 Vergabefreigrenzen erst nach Bekanntgabe des Vergabeerlasses möglich sein.

136
137 Darüber hinaus wird es für die Frage der Effektivität der Anhebung auch darauf ankommen, ob - und
138 wenn ja, welche - gesonderten Regelungen beispielsweise auf der Ebene der Kommunen von den
139 jeweiligen Kommunen selbst getroffen werden. Die Haushaltsgrundsätze halten die Kommunen zur
140 Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit an. Dadurch könnten sich Kämmerer dazu verpflichtet sehen,
141 ihren Kommunalverwaltungen eigene, strengere als die gesetzlichen Vergaberegeln im HVTG-E
142 aufzuerlegen, um sich damit selbst abzusichern.

143 144 **Artikel 1 Nr. 2 b) – Schwellenwert für Tariftreue auf 100.000 Euro erhöhen**

145
146 Äußerst kritisch sieht die VhU allerdings die verschärften Regelungen zur Tariftreuepflicht. Die VhU
147 lehnt Tariftreue Regelungen grundsätzlich ab, da diese verfassungs- und unionsrechtswidrig sind und
148 die Tarifbindung nicht erhöhen, sondern die Rolle der Sozialpartner schwächen. Zudem wären die
149 Regelungen zur Tariftreuepflicht für viele VhU-Mitgliedsunternehmen mit erheblichen bürokratischen
150 Belastungen und Kosten verbunden. Dies würde in der Praxis gerade kleine und mittlere Betriebe
151 von einer Beteiligung am Vergabeverfahren abhalten.

152
153 Sollten entsprechende Regelungen dennoch geschaffen werden, sollten diese zumindest im nach-
154 folgenden Sinne angepasst werden.

155
156 Aus Sicht der VhU sollten die zusätzlichen Belastungen für die hessischen Unternehmen in einem
157 angemessenen Verhältnis zur Auftragshöhe stehen. Um den mit der Tariftreuepflicht verbundenen
158 erheblichen Mehraufwand für die Wirtschaft pragmatisch zu begrenzen und unnötige Bürokratie bei
159 kleinen Aufträgen zu vermeiden, fordert die VhU, die Tariftreue Regelungen erst ab einem Auftrags-
160 wert von 100.000 Euro greifen zu lassen.

161
162 Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass bereits ab einem geschätzten Auftragswert von 20.000 Euro
163 die Tariftreue Regelungen und Mindestlohnspflichten des HVTG einzuhalten sind und die Kontroll- und
164 Sanktionsmöglichkeiten greifen. Hier ist eine Anhebung auf 100.000 Euro angezeigt. Ziel des Bun-
165 destariftreuegesetzes (BTTG) ist es, einen Gleichlauf der Grenzen für Vergabe und Tariftreue zu
166 erreichen. Auch dies spricht für eine Erhöhung der Grenze für die Tariftreue in Hessen auf 100.000
167 Euro. Auf Bundesebene setzen sich die Spitzenverbände und die VhU ebenfalls dafür ein, die
168 Schwellenwerte für die Tariftreue deutlich, möglichst auf 100.000 Euro, anzuheben.

169
170 Möglichst einheitliche Schwellenwerte sieht auch die gemeinsame Beschlusslage von Bund und
171 Ländern vor. In der Föderalen Modernisierungsagenda, die die Ministerpräsidentenkonferenz am
172 04.12.2025 beschlossen hat, heißt es hierzu in Maßnahme 153: „*Bund und Länder streben eine*
173 *Angleichung des Vergaberechts (an die Regelungen zu Dienst- und Lieferleistungen) auch für Bau-*
174 *leistungen bis spätestens 31.12.2027 an*“. Vor diesem Hintergrund könnte der zu niedrige hessische
175 Schwellenwert das Ziel der föderalen Modernisierungsagenda zur Angleichung der Vergabekriterien

176 konterkarieren. Die hessische Landesregierung sollte sich daher an diese Beschlusslage halten und
177 ihrem Ziel des Bürokratieabbaus nachkommen, indem sie den hessischen Unternehmen in Bezug
178 auf die Tariftreuepflicht keinen höheren Standard aufbürdet als dies andere Länder und der Bund
179 vorhaben.

180

181 **Artikel 1 Nr. 2 - § 1 HVTG-E: Anwendungsbereich auf bestimmte Branchen beschrän-**
182 **ken, Ausnahmen für nicht relevante Bereiche aufnehmen**

183

184 Eine praxistauglichere Ausgestaltung der Tariftreuregelungen wäre zudem durch die Beschrän-
185 kung des Anwendungsbereichs auf bestimmte Branchen zu erreichen. Im Gesetzesentwurf zur Si-
186 cherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsiche-
187 rungsgesetz – TESG) ist der Anwendungsbereich der Tariftreuregelungen ausdrücklich auf konkret
188 benannte Branchen begrenzt, in denen maßgebliche Beschaffungsaktivitäten festzustellen sind und
189 bei denen es vermehrt zum Einsatz von untertariflich bezahlten Beschäftigten kommen könnte, zum
190 Beispiel in der Baubranche. Nur in solchen Branchen ist eine vermeintliche Wettbewerbsverzerrung
191 überhaupt denkbar. Ein ähnlicher Ansatz findet sich im sog. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz,
192 das sich ebenfalls nur auf bestimmte Branchen fokussiert.

193

194 Gemäß der Gesetzesbegründung für das TESG Nordrhein-Westfalen (NRW) sollen die Tariftreure-
195 gelungen nur dort Wirkung entfalten, wo dies zur Zielerreichung geboten und möglich ist. Es werden
196 keine Regulierungen für Branchen getroffen, wo zwar wegen hoher Vergabevolumina ein beachtli-
197 ches Steuerungspotenzial besteht, eine Regulierung aufgrund regelmäßig überdurchschnittlicher
198 Bezahlung aber überflüssig wäre. Zudem werden Branchen ausgenommen, in denen typischerweise
199 keine öffentlichen Aufträge vergeben werden.

200

201 Als Hinweis auf Wettbewerbsverzerrungen, vor denen es angemessen zahlende Unternehmen zu
202 schützen gilt, werden in der Begründung zum Gesetzesentwurf TESG NRW Verstöße gegen Rege-
203 lungen des Bundesgesetzgebers im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, im Arbeitnehmer-Entsen-
204 degesetz einschließlich der dazu ergangenen Rechtsverordnungen und Allgemeinverbindlicherklä-
205 rungen von Tarifverträgen auf Bundes- oder Landesebene aufgeführt. Auf dieser Basis sind im Ge-
206 setzesentwurf abschließend Branchen festgelegt, für die Rechtsverordnungen zu erlassen sind. Die
207 Beschränkung auf missbrauchsanfällige Branchen (z. B. die Baubranche) hält die VhU für einen
208 guten Weg. Ergänzend könnten Branchen aufgenommen werden, die dies im Rahmen einer ent-
209 sprechenden Abfrage ausdrücklich wünschen.

210

211 Zudem fordert die VhU Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Tariftreuepflicht, beispielsweise
212 für Start-ups in den ersten fünf Jahren, für Auszubildende, für Beschäftigte im Freiwilligendienst, für
213 ungelernete Beschäftigte sowie für Kleinstunternehmen.

214

215 Sinnvoll wäre aus Sicht der VhU darüber hinaus die Aufnahme einer Notfallklausel, wonach das
216 HVTG keine Anwendung finden würde, wenn äußerst dringliche, zwingende Gründe im Zusammen-
217 hang mit Ereignissen, die der betreffende öffentliche Auftraggeber nicht voraussehen konnte, eine
218 unverzügliche Beauftragung erforderlich machen.

219

220 **Artikel 1 Nr. 2 - § 1 HVTG-E: Lieferleistungen ausnehmen**

221

222 Das HVTG umfasst ausdrücklich Bau-, Liefer- und Dienstleistungen, was zu einem sehr ausufernden
223 Geltungsbereich und erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten führen wird. Die Einbeziehung von
224 Lieferleistungen ist weder rechtssicher noch praktikabel. Als Beispiel können Leistungen dienen, die
225 vor Zuschlagserteilung und damit unabhängig von einem konkreten Auftrag ausgeführt werden:
226 diese Leistungen werden nicht zur Ausführung des öffentlichen Auftrags erbracht und ggf. dennoch
227 in den Anwendungsbereich fallen. Lieferleistungen sollten daher aus dem Geltungsbereich des
228 HVTG ausgenommen werden. So sieht es auch der Gesetzesentwurf aus NRW ausdrücklich vor.

229 Den Ausschluss von Lieferleistungen hat auch der Ausschuss für Arbeit, Integration und Sozialpolitik
230 des Bundesrats für das BTTG empfohlen.⁵

231

232 **Artikel 1 Nr. 4 - § 4 Abs. 3 HVTG-E: Innenministerium an Rechtsverordnung beteiligen**

233

234 Im § 4 Abs. 3 HVTG-E „Tariftreue, Mindestlohnpflicht“, ist festgelegt, dass das für das Tarifwesen
235 zuständige Ministerium sowie das für das öffentliche Auftragswesen zuständige Ministerium in einer
236 Rechtsverordnung im gemeinsamen Einvernehmen die jeweils gültigen Mindestentgelte festlegen.
237 Das wären nach derzeitigem Ressortzuschnitt das Hessische Arbeitsministerium sowie das Hessi-
238 sche Wirtschaftsministerium. Weshalb in diesem Zuschnitt das Innenministerium nicht beteiligt wer-
239 den soll, obwohl ihm die Kommunalaufsicht, das kommunale Haushaltsrecht und auch große Be-
240 schaffungsbereiche wie beispielsweise die Polizei unterstehen, bleibt unklar und sollte überdacht
241 werden.

242

243 **Artikel 1 Nr. 4 - § 4 Abs. 3 HVTG-E: Bestehende Tarifbindung schützen, unvermeid- 244 bare Rechtsverordnungen unter Mitwirkung der Praxis gestalten**

245

246 Konstitutive Tariftreuregelungen sind aus Sicht der VhU generell unionsrechtswidrig und verstoßen
247 gegen die nach Art. 12 GG geschützte Arbeitsvertragsfreiheit und die nach Art. 9 Abs. 3 GG ge-
248 schützte Tarifautonomie und negative Koalitionsfreiheit. Tarifbindung zu erzwingen, wird nicht funk-
249 tionieren. Die Verordnungsermächtigung für bestimmte Mindestentgelte schwächt hingegen die Stel-
250 lung der Sozialpartner und sollte allenfalls auf das Grundentgelt beschränkt werden. Regionale Tar-
251 ifverträge, Haus- und Sanierungstarifverträge werden durch Rechtsverordnungen verdrängt. In vie-
252 len Branchen gibt es für die gleichen Tätigkeiten mehrere gültige Tarifverträge mit unterschiedlichen
253 Geltungsbereichen, Regelungen und Laufzeiten. Hiervon einen Tarifvertrag durch Rechtsverord-
254 nung bestimmen zu wollen, ist nicht sachgerecht und verunsichert die Unternehmen. Die Erfahrun-
255 gen aus anderen Bundesländern zeigen, dass das erklärte Ziel, die Tarifbindung zu stärken, durch
256 konstitutive Tariftreuregelungen nicht erreicht wird.

257

258 Zudem führen die Rechtsverordnungen zu mehr Bürokratie, da diese aktuell gehalten werden müs-
259 sen und die Gefahr besteht, dass es zu Überschneidungen kommt. Dies führt zu enormen Rechts-
260 unsicherheiten, die gerade den Mittelstand massiv beeinträchtigen werden. Für Arbeitgeber ist es
261 kaum praktikabel, wenn sie fremde oder wechselnde Tarifverträge anwenden müssen. Die Lohnab-
262 rechnung müsste sicherstellen, dass die Beschäftigten in der jeweiligen Stunde den dafür geltenden
263 tariflichen Lohn erhalten. Dies ist in der Praxis kaum umsetzbar. Eine Differenzierung der Entgelte
264 der Beschäftigten nach öffentlichen Aufträgen und sonstigen Aufträgen je nach Einsatz ist nicht
265 praktikabel und würde auch zu einer erheblichen Schlechterstellung der nicht im „öffentlichen Be-
266 reich“ eingesetzten Mitarbeiter führen.

267

268 Daher folgende Änderungsvorschläge:

269

270 Alle tarifanwendenden Unternehmen, die Haus- oder Branchentarifverträge anwenden, sollten vom
271 Gesetzgeber privilegiert werden. Dies wurde auch vom Normenkontrollrat in Bezug auf das BTTG
272 gefordert.⁶

273

274 Die Auslegungsregel des § 4 Abs. 4 HVTG-E birgt die Gefahr, dass Unternehmen an die dort fest-
275 gelegten Entgeltbedingungen gebunden werden, obwohl sie diese gerade nicht tarifvertraglich mit-
276 tragen wollten/konnten. Diese Unternehmen könnten sich aus wirtschaftlichen Gründen nicht um
277 diese Aufträge bemühen.

278

279 Die VhU schlägt vor, in § 4 Abs. 4 Nr. 1 HVTG-E die Wörter „jeweils tarifgebundenen“ zu streichen
280 sowie § 4 Abs. 4 Nr. 2 HVTG-E vollständig zu streichen.

⁵ Bundesrat (2025), Ausschussempfehlung zum „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)“, [BR-Drucksache 381/1/25](#), S. 1.

⁶ Stellungnahme des Normenkontrollrats Nr. 7319, BT-Drucksache 20/14345, Anlage 2, S. 55 f. sowie zum aktuellen Entwurf Nr. 7741, [BR-Drucksache 381/25](#), Anlage, S. 6.

281
282 Die Tarifpartner und deren Spitzenorganisationen sollten vor Erlass von Rechtsverordnungen zu-
283 mindest konsultiert werden, um die sachgerechte Übertragung der Inhalte der Tarifverträge in eine
284 Rechtsverordnung sicherstellen zu können. Die Konsultationspflicht vor Erlass der Rechtsverord-
285 nung könnte in einem neuen Abs. 5 geregelt werden, **wie folgt:** „(5) Vor Erlass der Rechtsverord-
286 nung nach Abs. 3 sind die in der Branche tarifschließenden Gewerkschaften und Arbeitgeberver-
287 bände sowie die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Land an-
288 zuhören.“

289
290 Der bisherige Absatz 5 würde als neuer Abs. 6 beibehalten werden.

291
292 Es sollte ein digitales Portal für Informationen und Abgabe der Verpflichtungserklärung zur Verfü-
293 gung gestellt werden, so sieht es auch der Gesetzesentwurf für NRW vor. Dadurch könnte sicher-
294 gestellt werden, dass wesentliche Abläufe unkompliziert ermöglicht und relevante Informationen
295 niedrigschwellig vorgehalten werden. Zumindest ist eine Klarstellung im Gesetzestext erforderlich,
296 dass Nachweise nur in digitaler Form bereitzuhalten sind.

297
298 **Artikel 1 Nr. 5 - § 5 HVTG-E: Keine Haftung des Auftragnehmers für Nachunternehmer**
299 **einführen, Nachunternehmerkette nicht beschränken**

300
301 Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Anwendung des § 5 HVTG-E auf Planungsbeteiligte in der
302 Praxis erheblichen Mehraufwand (Zustimmungen, Nachweise, Dokumentation) erzeugen dürfte, der
303 vom Gesetzgeber eigentlich nicht beabsichtigt sein kann. Denn Fachplaner, Gutachter und Berater
304 sind keine Nachunternehmer im bauausführenden Sinne. Deswegen ist eine ausdrückliche Heraus-
305 nahme klassischer Planungsk Kooperationen aus der Nachunternehmerregelung zur Vermeidung un-
306 nötiger Bürokratie nötig. Die VhU schlägt vor, die Regelungen des § 5 HVTG-E auf bauausführende
307 Leistungen zu begrenzen.

308
309 Im § 5 Abs. 4 HVTG-E „Nachunternehmen, Verleihunternehmen, Nachunternehmerkette“, ist fest-
310 gelegt, dass ein mit einem Leistungsgegenstand beauftragtes Unternehmen diesen Leistungsge-
311 genstand maximal zweimal weiter vergeben darf („Nachunternehmerkette“). Diese erstmalige Be-
312 schränkung der Nachunternehmerkette ist grundsätzlich überflüssig, zudem ist die Festlegung auf
313 maximal zwei Nachunternehmen völlig praxisfern.

314
315 Durch § 5 Abs. 1 bis 3 HVTG-E unterliegt das beauftragte Unternehmen umfangreichen Kontroll-
316 pflichten gegenüber etwaigen Nachunternehmen sowie umfangreichen Verpflichtungen zur Lei-
317 stungserfüllung. Die Beschränkung der Nachunternehmerkette ist deshalb ganz grundsätzlich über-
318 flüssig.

319
320 Eine Beschränkung der Nachunternehmerkette auf maximal zwei Nachunternehmer ist beispiels-
321 weise aufgrund der hohen Spezialisierung der unterschiedlichen Baugewerke völlig praxisfern. Das
322 dürfte umso mehr gelten, umso größer das jeweilige Bauprojekt ist.

323
324 Zudem haben die Corona-Krise und der russische Überfall auf die Ukraine gezeigt, wie schnell Lie-
325 ferketten zusammenbrechen können und damit auch die Leistungsfähigkeit einzelner Unternehmen.
326 In einer hoch volatilen und vulnerablen Zeit droht eine Beschränkung der Anzahl der Nachunterneh-
327 men, dringend benötigte Flexibilität und Freiheitsgrade unnötig zu opfern. Die Folge dürften vermeid-
328 bar höhere Kosten sein, außerdem dürfte es Bauprojekte unnötig in die Länge ziehen.

329
330 Die VhU schlägt vor, § 5 Abs. 4 HVTG-E ersatzlos zu streichen. Wichtig ist zudem eine Klarstellung,
331 dass Fachplaner, Gutachter und Berater keine Nachunternehmer im bauausführenden Sinne sind.

332
333 Die Nachunternehmerhaftung lehnt die VhU ab, stattdessen sollte jedes Unternehmen für sich ein-
334 stehen. Die VhU empfiehlt, lediglich eine Informationspflicht aufzunehmen, dass Nachunternehmer
335 eingesetzt werden, keine Haftung. Im Gesetzesentwurf für NRW ist vorgesehen, dass Nachunter-
336 nehmer verpflichtet sind, im Falle einer Verletzung der im Gesetz geregelten Pflichten eine ange-
337 messene Strafe an den Auftraggeber zu zahlen.

338 **Artikel 1 Nr. 6 – Nr. 8, §§ 6 ff. HVTG-E: Sonderregelungen für Vergabe von Verkehrs-**
339 **dienstleitungen beibehalten, aber nicht verschärfen**

340
341 Bei der Vergabe von Verkehrsleistungen findet nach geltender Rechtslage ein Sonderregime An-
342 wendung, das auf die europäischen Regelungen in der EU-Verordnung 1370/2007 zurückgeht. An-
343 gesichts dieses Umstands hält die VhU es trotz grundsätzlicher Kritik an Tariftreuregelungen für
344 vertretbar, die Sonderregelungen zur Vergabe und Tariftreue für die Nahverkehrsbranche beizubeh-
345 halten. Soweit im vorliegenden Gesetzentwurf allerdings eine Verschärfung der bislang geltenden
346 Vergabe- und Tariftreuregelungen bei der Vergabe von Verkehrsleistungen vorgenommen wird, ist
347 dies abzulehnen. Insbesondere hinsichtlich der in § 8 HVTG-E geänderten Regelung zum Betrei-
348 berwechsel sollte es bei der derzeit bestehenden Rechtslage bleiben. Anstatt über eine Soll-Rege-
349 lung die öffentlichen Auftraggeber (Besteller) weitgehend dazu zu verpflichten, wiederum selbst die
350 Verkehrsdienstleister zur Übernahme von Mitarbeitern im Fall eines Betreiberwechsels zu verpflich-
351 ten, sollte es bei der Kann-Regelung für die Besteller bleiben.

352
353 **Artikel 1 Nr. 10 - § 16 HVTG-E: Präqualifikation auch bei Liefer- und Dienstleistungen**
354 **ermöglichen**

355
356 Gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 HVTG-E haben Bewerber bei der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen
357 die Erfüllung der Verpflichtungen nach § 4 Abs. 1 oder 5 HVTG-E dem öffentlichen Auftraggeber in
358 Textform zu erklären. Bei der Vergabe von Bauleistungen kann dies jedoch durch Eintragung in
359 einem Präqualifikationsverzeichnis geschehen (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 HVTG-E).

360
361 Die VhU schlägt vor, den Bewerbern bei der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen eine Wahl-
362 möglichkeit zu geben und ebenfalls den Nachweis durch ein Präqualifikationsverfahren zu ermögli-
363 chen.

364
365 Konkret schlägt die VhU vor, **§ 10 Abs. 1 Nr. 2 HVTG-E so zu formulieren:**

366
367 *„bei der Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen in Textform zu erklären oder durch Eintragung in*
368 *einem Präqualifikationsverzeichnis oder einer vergleichbaren Stelle nachzuweisen, wobei die Ein-*
369 *tragung nicht älter als drei Jahre sein darf; die entsprechenden Präqualifikationsnummern des Be-*
370 *werbers oder Bieters sind anzugeben.“*

371
372 Für Unternehmen mit Tarifbindung sollte es zusätzlich ein Privileg geben, um die Tariftreue und die
373 Sozialpartnerschaft zu stärken. Das Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Tariftreue- und
374 Vergabegesetzes sieht in § 4 Abs. 1 S. 2 vor, dass bei der Verpflichtungserklärung, die vom Unter-
375 nehmen abzugeben ist, das Unternehmen entweder angibt, dass es Mitglied im tarifschließenden
376 Verband ist und den der RVO zugrunde gelegten Tarifvertrag verbindlich anwendet. Alternativ erklärt
377 das Unternehmen, wenn es nicht Mitglied in einem tarifschließenden Verband ist, dass es für den
378 Zeitraum der Auftragsausführung die in der Verordnung festgelegten Entgelte gewähren wird. Dazu
379 hat es die für die Auftragsausführung voraussichtlich eingesetzten Beschäftigten nach ihrer Anzahl,
380 Entgeltgruppe und Tätigkeitsdauer anzugeben.

381
382 Konkret schlägt die VhU daher vor, **§ 10 Abs. 1 Nr. 2 HVTG-E** wie folgt zu ergänzen:

383
384 *„In der Erklärung nach Abs.1 Nr. 2 gibt der Bewerber entweder an, dass er Mitglied im tarifschlie-*
385 *ßenden Verband oder einer Innung ist und die Verpflichtungen nach § 4 Abs. 1 oder 5 erfüllt. Als*
386 *Nachweis für die Mitgliedschaft im tarifschließenden Verband ist eine Bescheinigung beizufügen,*
387 *die von der zuständigen Arbeitgeberorganisation auszustellen ist. Alternativ erklärt der Bewerber,*
388 *dass er für den Zeitraum der Auftragsausführung die in der Verordnung festgelegten Entgelte ge-*
389 *währen wird. Dazu hat er die für die Auftragsausführung voraussichtlich eingesetzten Beschäftigten*
390 *nach ihrer Anzahl, Entgeltgruppe und Tätigkeitsdauer anzugeben.*

391 Artikel 1 Nr. 16 - § 16 HVTG-E: Einheitliche Fristen bei Bestbieterprinzip setzen

392

393 Das neu eingeführte Bestbieterprinzip ist aus Sicht der VhU positiv zu bewerten und eine deutliche
394 Erleichterung für die am Vergabeverfahren teilnehmenden Unternehmen. Auch für die Behörden
395 wird diese Regelung weniger Aufwand bedeuten. Wichtig ist, dass das Bestbieterprinzip einheitlich
396 und konsequent auch auf freiberufliche Leistungen angewendet wird.

397

398 In § 16 Abs. 1 HVTG-E ist festgelegt, dass „öffentliche Auftraggeber eine Frist von bis zu sieben
399 Kalendertagen“ für die Vorlage der Nachweise bestimmen. Aus Gründen einer möglichst hohen Pra-
400 xistauglichkeit sollte es eine einheitliche Frist für alle öffentlichen Auftraggeber geben. Die VhU
401 schlägt vor, die Worte „bis zu“ zu streichen, sodass hessenweit eine einheitliche Frist von sieben
402 Kalendertagen gilt.

403

404 Artikel 1 Nr. 19 – §§ 18 – 20 HVTG-E: Kontrolle und Sanktionsregelungen auf relevante
405 Bereiche begrenzen, Bürokratieaufbau stoppen

406

407 In Anlehnung an die grundsätzlichen Anmerkungen zu Artikel 1 Nr. 5 - § 5 HVTG-E schlägt die VhU
408 vor, Kontroll- und Sanktionsregelungen auf bauausführende Leistungen zu begrenzen und freiberuf-
409 liche Planungsleistungen auszunehmen. Die in §§ 18 bis einschließlich 20 HVTG-E vorgesehenen
410 Kontroll- und Sanktionsregelungen sind auf Leistungen der Bauausführung zugeschnitten. Damit
411 droht in der Praxis die Gefahr, dass bspw. Architekturbüros mittelbar mit zusätzlichen Prüf- und
412 Mitwirkungspflichten belastet werden. Dies gilt es zu vermeiden.

413 Der Aufbau einer zusätzlichen Kontrollgruppe bedeutet weiteren Personalaufwuchs in den Behör-
414 den, mehr Bürokratie und höhere Kosten. In der Praxis ist die Einhaltung der Tariftreuregelungen
415 nicht wirklich überprüfbar, daher zeigen Erfahrungen aus anderen Bundesländern, dass tatsächlich
416 „nicht so genau“ geprüft wird. Dafür wird keine zusätzliche Kontrollgruppe benötigt.

417 Finanzielle Sanktionen für die Auftragnehmer lehnt die VhU ab. Die vorgesehene Höhe einer Ver-
418 tragsstrafe von bis zu 5 % der Abrechnungssumme ohne Umsatzsteuer (bei mehreren Verstößen
419 sogar 10 %) kann nicht nachvollzogen werden. Der in § 20 Abs. 2 HVTG-E geregelte Ausschluss
420 von beauftragten Unternehmen, Nachunternehmen oder Verleihunternehmen bis zu einer Dauer von
421 drei Jahren von einer weiteren öffentlichen Auftragsvergabe bei schuldhaften Pflichtverstößen führt
422 zu einer unangemessenen Benachteiligung beteiligter Firmen. Darüber hinaus darf es nicht zu einer
423 Beweislastumkehr kommen.

424 Aus Sicht der VhU sollte der Auftraggeber zumindest Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Nachun-
425 ternehmen und Verleihunternehmern haben.

426 Für Unternehmen mit Tarifbindung sollte es abgeschwächte Kontrollen geben. Der Gesetzesentwurf
427 zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltsi-
428 cherungsgesetz – TESSG NRW) sieht in § 8 Abs. 3 S. 3 vor, dass von einer Prüfung abzusehen ist,
429 wenn ein Unternehmen eine Bescheinigung über eine Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Ver-
430 band oder einer Innung vorlegt. Eine ähnliche Regelung regt die VhU für Hessen an.

431 Daher folgender **Vorschlag für die Ergänzung § 18 Abs. 4 HVTG**: „*Von einer Prüfung ist abzuse-*
432 *hen, wenn ein Unternehmen eine Bescheinigung über die Mitgliedschaft in einem tarifschließenden*
433 *Verband oder einer Innung vorlegt.*“

434 Schließlich empfiehlt die VhU, im Gesetz eine Evaluierungspflicht festzuschreiben. Das HVTG sollte
435 zeitnah (spätestens nach 2 Jahren) unter Einbeziehung der Verbände und Sozialpartner auf seine
436 Wirkung und Belastung überprüft werden.



Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern ·
Postfach 2960 · 65019 Wiesbaden

Der Vorsitzende des
Ausschusses für Wirtschaft, Energie,
Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum
Herr Michael Boddenberg, MdL
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

Gesetzentwurf der Landesregierung
Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes
Drucksache 21/4029

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Boddenberg,

für die uns eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme möchten wir uns als
Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern bedanken und
Ihnen nachfolgend unsere Anmerkungen zum Regierungsentwurf übermit-
teln.

In den vergangenen Jahren war das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz
mehrfach Gegenstand legislativer Änderungen. Unsere Mitgliedsunterneh-
men berichten fortlaufend, dass die regelmäßig vorgenommenen Anpassun-
gen zu einem erheblich steigenden administrativen Aufwand sowie zu zu-
nehmenden Rechts- und Anwendungsunsicherheiten führen. Vor diesem
Hintergrund ist es zwingend erforderlich, dass weitere Reformschritte zu ei-
ner tatsächlichen Vereinfachung der Verfahren und zu messbaren Entlastun-
gen der Beteiligten beitragen.

Der vorliegende Entwurf erfüllt dieses Erfordernis mit der vorgesehenen
deutlichen Anhebung der Direktvergabegrenzen in wesentlichem Umfang.
Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass an anderer Stelle zusätzliche
Nachweis- und Kontrollpflichten neue bürokratische Belastungen schaffen
und die angestrebten Erleichterungen teilweise wieder konterkarieren.

Zu § 1 Absatz 1:

Die Anhebung der Wertgrenzen zur Anwendung des HVTG und damit der
Direktvergabe wird grundsätzlich begrüßt. Bedacht werden sollte allerdings,
dass es sich lediglich um eine „Kann“-Regelung handelt, die somit nicht ver-
pflichtend ist. Damit dieses Instrument in der Praxis wirksam genutzt wird,

27. April 2026

Ihr Zeichen: P 2.4
Unser Zeichen: II.1- Bru-Yz

Ansprechpartner:
Markus Bruns
Telefon 0611 136-104
Telefax 0611 136-8104
markus.bruns@handwerk-hessen.de

Arbeitsgemeinschaft der Hessischen
Handwerkskammern –
Die Dachorganisation der drei
hessischen Handwerkskammern
Frankfurt-Rhein-Main, Kassel und Wiesba-
den.

Hausanschrift:
Bierstadter Straße 45
65189 Wiesbaden
info@handwerk-hessen.de
www.handwerk-hessen.de

Präsident:
Frank Dittmar
Geschäftsführer:
Pierre Schlosser

Wiesbadener Volksbank
IBAN DE20 5109 0000 0000 2472 00
BIC (Swift-Code) WIBADE5W



bedarf es aus unserer Sicht nicht nur einer verbindlicheren Vorgabe zumindest in Form eines „Soll“-Gebots, sondern auch der Unterstützung der Vergabestellen durch die politische Rückendeckung der Mandatsträger in den Gremien vor Ort, um Mut und Handlungssicherheit bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Vergabestellen zu stärken. Sonst kann es nach unserer Auffassung dazu kommen, dass die Anwendung des Instruments der Direktvergabe in den Kommunen sehr differenziert erfolgt, vom vollständigen Verzicht aus Unsicherheit bis zur maximalen Wertgrenze.

Bei Bauleistungen erscheint die Wertgrenze von 750.000 Euro allerdings zu hoch, bis zu der sowohl Aufträge als auch Fachlose direkt vergeben werden dürfen. Kleine Handwerksbetriebe können derartige Auftragsvolumina nicht bewältigen. Die Ausschreibungspflicht zu Teil- und Fachlosen nach § 14 HVTG a.F. gilt unterhalb der Wertgrenzen gerade nicht. Damit ist die Anhebung der Wertgrenze bei Bauleistungen in dieser Größenordnung nur vorteilhaft für größere Industriebetriebe. Hohe Wertgrenzen dürfen jedoch nicht zu einer Umgehung der Fach- und Teillosvergabe führen, und damit die Mittelstandsförderung von KMU unterlaufen. Ebenso darf die Anhebung der Wertgrenzen nicht dazu führen, dass die Direktvergaben zukünftig vornehmlich an öffentlich beherrschte Unternehmen erfolgen, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

Absatz 2:

Es erscheint widersprüchlich, wenn das HVTG erst Anwendung ab 100.000 Euro bzw. 750.000 Euro finden soll, Regelungen zur Tariftreue und zum Mindestlohn sowie deren Kontrolle aber bereits ab 20.000 Euro zu beachten sein sollen. Für kleinere Aufträge bis 20.000 Euro sollen solche Regelungen dagegen nicht gelten. Die Vorgaben des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags der Baubranche sind ohnehin bereits aufgrund anderer Vorschriften bei jeder Beauftragung seitens öffentlicher Auftraggeber unabhängig vom Volumen zu beachten, ebenso die Mindestlohnvorgaben. Einer solchen weiteren Wertgrenze bedarf es daher aus Gründen des Bürokratieabbaus nicht.

Sofern seitens des Gesetzgebers eine solche Wertgrenze als erforderlich angesehen wird, sollte diese zumindest deckungsgleich mit der entsprechenden Wertgrenze auf Bundesebene sein. Im Bundestariftreugesetz ist diese mit 50.000 Euro vorgesehen.

Zu § 4 Absätze 1 - 5:

Das Ziel, öffentliche Aufträge nur an tariftreue Unternehmen zu vergeben, ist grundsätzlich positiv zu werten. Auch das Handwerk steht ausdrücklich zur Tarifautonomie und spricht sich für angemessene Löhne aus.

Das Verfahren zur Feststellung tariflicher Bezahlung bzw. Bezahlung nach Mindestlohn erscheint allerdings diskutabel. Eine aus Sicht des Handwerks praktikable und unbürokratische Lösung könnte darin bestehen, dass die Betriebe entweder eine Bescheinigung der jeweiligen Sozialkasse, der jeweiligen Innung oder des jeweiligen Verbands mit Rahmentarif vorlegen, um so ihre Tariftreue nachzuweisen. Ein solches Verfahren wurde bereits mehrfach durch den Wirtschaftsminister bestätigt, findet sich jedoch nicht im Regierungsentwurf wieder. Wir gehen davon, dass die genaue Ausgestaltung in den Ausführungsbestimmungen zum Gesetz näher deklariert werden wird.

Ein Abstellen auf einen Branchentarifvertrag als Basis für die Rechtsverordnung des Landes berücksichtigt viele Konstellationen nicht.



Wir möchten deshalb auf mögliche Regelungslücken ausdrücklich hinweisen, die bedacht werden sollten, zum Beispiel:

- Wenn ein Bieter in einem anderen Bundesland ansässig ist oder aber Subunternehmer eines anderen Bundeslandes einsetzt und die Entgelte des dortigen Tarifvertrages gezahlt werden, diese jedoch unter denen des hessischen Branchentarifs liegen, welcher Tarifvertrag gilt dann?
- Teilweise gibt es Tarifverträge, die für mehrere Bundesländer gelten, innerhalb des Tarifgebiets jedoch nach Bundesland differenzieren. Was gilt in diesen Fällen?
- Was gilt im Falle, dass ein tarifgebundener Betrieb einen Verleihbetrieb als Subunternehmer beschäftigt, der ebenfalls tarifgebunden ist, dann allerdings einem anderen Tarifvertrag zugehörig ist?
- Was gilt im Falle, dass ein tarifgebundenes Unternehmen einen Subunternehmer beauftragt, in dessen Branche kein Tarifvertrag gilt, wie zum Beispiel beim Brandschutz?
- Was passiert, wenn die Entgelte eines Branchentarifvertrags per Rechtsverordnung des Landes als Mindestentgelte festgelegt werden, im Zwischenzeitraum bis zur nächsten Überprüfung in zwei Jahren jedoch Tarifierhöhungen eintreten? Gelten die per Tarifvertrag festgelegten Tariflöhne oder die per Rechtsverordnung festgesetzten?

Besondere Bedeutung erlangen dürfte in diesem Zusammenhang die entsprechende Rechtsverordnung, mit welcher der einschlägige Tariflohn der jeweiligen Branche bestimmt und in einem Tarifregister hinterlegt werden soll. Hier erwarten wir vor deren Erlass eine rechtzeitige und vorherige Einbeziehung der handwerklichen Fachverbände in ihrer Rolle als Tarifvertragsparteien.

Zu § 5:

Die Erstreckung der Tariftreueverpflichtung auch auf Nachunternehmer ist nach Ansicht des Handwerks vor allem bei den Baugewerken sinnvoll, gleichfalls die Begrenzung auf maximal zwei Nachunternehmer. Denn hier treten in der Praxis die meisten Probleme bei der Entlohnung auf. Für Gewerke anderer Bereiche würde es zu einem zusätzlichen Bürokratieaufwand führen, der vermeiden werden sollte.

Klargestellt werden sollte zudem, dass die Nachunternehmerkette im Baubereich gewerksbezogen zu sehen ist. Die vorgesehene Anhebung der Freigrenze auf 750.000 Euro im Baubereich wird voraussichtlich dazu führen, dass öffentliche Aufträge seltener in Teil- und Fachlose aufgeteilt und häufiger an große Generalunternehmer vergeben werden. Damit steigt das Risiko, dass kleinere und mittelständische Handwerksbetriebe weniger direkt zum Zuge kommen. Aus unserer Sicht ist es daher zentral, dass die geplante Tariftreueverpflichtung konsequent auch für Nachunternehmer gilt. Nur so wird sichergestellt, dass tarifgebundene hessische Handwerksbetriebe im Wettbewerb mit nicht tarifgebundenen Nachunternehmern nicht benachteiligt werden und ihre Tariftreue kein Wettbewerbsnachteil, sondern ein selbstverständlicher Standard im öffentlichen Auftragswesen ist.



Zu § 10:

Die Einführung einer neuen eigenständigen weiteren „Präqualifikation Tarif“ sehen wir kritisch. Zunächst gibt es kein eigenständiges „Präqualifikationsverzeichnis Tarif“ beim bundesweit tätigen PQ-Verein. Eine Gesetzgebungskompetenz des Landes Hessen, den PQ-Verein zu verpflichten, ein solches neues Verfahren anzubieten, gibt es nicht.

Der Nachweis der Einhaltung der Tariftreue erfolgt vielmehr im Rahmen der Präqualifizierung der Eignung des Bieters insgesamt als ein Kriterium. Hierzu sind bei den genannten fünf Präqualifizierungsstellen des PQ-Vereins

- eine Eigenerklärung des Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers über die Zahlung des gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohns,
- sowie eine Bescheinigung der Sozialkasse, oder eine Bescheinigung der Innungsmitgliedschaft oder der Mitgliedschaft in einem Verband mit eigenem Rahmentarifvertrag vorzulegen.

In diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar ist, aus welchen Gründen seitens der Landesregierung einseitig der PQ-Verein bevorzugt wird anstatt auf das bereits vorhandene Hessische Präqualifikationsregister HPQR zurückzugreifen, welches von der Auftragsberatungsstelle Hessen e.V. betrieben wird, an der auch das Hessische Wirtschaftsministerium beteiligt ist. Da es sich im Kern letztlich um die Anwendung hessischer Tarifentgelte und die Bezahlung hessischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als maßgeblich handelt, sollte der Nachweis auch bei einer hessischen Einrichtung und damit dem Hessischen HPQR erfolgen.

Darüber hinaus entstehen erhebliche Mehrkosten für die Bieter. Eine Präqualifikation über den bundesweiten PQ-Verein ist nicht nur deutlich teurer als über das hessische HPQR. Es fallen Kosten von mindestens 400 Euro für das Erstverfahren als auch in den Folgejahren im Vergleich zu 215 Euro erstmalig und 155 Euro jährlich nachfolgend beim HPQR an.

Wenn zukünftig zwingend eine Präqualifikation über den PQ-Verein erfolgen müsste, wird ein Bieter sich für die Präqualifikation der Eignung nicht mehr an das von der Auftragsberatungsstelle betriebene HPQR wenden, denn ein Präqualifikationsverfahren ist ausreichend. Es bedarf keiner zwei Präqualifikationsverfahren. Über das HPQR würden daher zumindest für den Baubereich keine Präqualifizierungen mehr stattfinden.

Wenn sowohl zur Feststellung der Eignung nach § 11 grundsätzlich Eigenerklärungen ausreichend sind als auch für die Zahlung des Mindestlohns im Rahmen der Präqualifizierung, stellt sich die Frage, warum ein derart aufwendiges und kostentreibendes Verfahren gewählt wird. Das widerspricht aus unserer Sicht klar dem Ziel des Bürokratieabbaus, die Vergabeverfahren zu vereinfachen.

Des Weiteren stellt sich die Frage, wie der Konflikt gelöst wird, dass die „Präqualifizierung Tarif“ des HVTG drei Jahre gültig sein soll, die Präqualifikation bei der Zertifizierungsstelle des PQ-Vereins jedoch nur dreizehn Monate gültig ist? Danach ist eine Verlängerung zu beantragen, sonst wird diese ungültig. Die Präqualifizierungsverfahren des PQ-Vereins erfolgen aufgrund einer Rechtsverordnung des Bundes und sind daher nicht beliebig verlängerbar. Wäre eine Präqualifikation, die bundesweit durch Zeitablauf ungültig ist, in Hessen dennoch die vollen drei Jahre gültig?



Bedacht werden sollte zudem, dass Tarifverträge in der Praxis kaum eine dreijährige Laufzeit haben. Die meisten Tarifverträge laufen ein bis zwei Jahre. Bei Tarifierhöhungen innerhalb der Drei-Jahresfrist würde die Präqualifikation daher nicht bescheinigen, dass das aktuelle Tarifentgelt gezahlt wird.

Zu § 11:

Die Beschränkung von Eignungsnachweisen auf begründete Einzelfälle ist zu begrüßen.

In die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen zum HVTG sollte konkretisierend aufgenommen werden, dass für die Ausführung handwerklicher Leistungen eine Eintragung in der Handwerksrolle der zuständigen Handwerkskammer erforderlich ist. Der allgemeine Verweis auf die Eintragung im Berufsregister nach § 6a VOB/A Abschnitt 1 zum Nachweis der Eignung erscheint uns aufgrund der Rückmeldung der Fachverbände nicht ausreichend.

Zu § 12:

Die vorgesehene Aufhebung der Wertgrenzen für die einzelnen Verfahrensarten im Bau- und im Liefer- und Dienstleistungsbereich bis zur Grenze des EU-Vergaberechts sehen wir kritisch. Dies wird dazu führen, dass wegen des bei öffentlichen und beschränkten Ausschreibungen vorhandenen Aufwands seitens der öffentlichen Auftraggeber vermehrt auf freihändige Vergaben zurückgegriffen wird. Folge ist, dass auch bei Großaufträgen bis zu 5,4 Mio. Euro netto im Baubereich lediglich ein bis drei Angebote eingeholt werden. Das ist stark wettbewerbseinschränkend und bevorzugt große Unternehmen.

Wir regen an, alternativ bei öffentlichen und beschränkten Ausschreibungen die zu beachtenden Formalien zu reduzieren und Fristen zu verkürzen, jedoch Wertgrenzen für die einzelnen Verfahrensarten beizubehalten.

Zudem stellt sich die Frage, inwieweit die Ausgestaltung des HVTG zu den Bestimmungen der Unterschwellenverordnung als auch der VOB/A Abschnitt 1 passt, da dort in § 8 UVGO bzw. § 3a VOB/A 1 andere Wertgrenzen genannt sind. Welche Grenzen gelten dann?

Soweit vorgesehen ist, die dort genannten Wertgrenzen hessenspezifisch mittels Vergabeerlass außer Kraft zu setzen, führt dies wiederum zu einer Verkomplizierung durch den Verweis auf eine weitere Regelung. Dies widerspricht dem Ziel einer Vereinfachung des Vergaberechts.

Zu § 16:

Die Verpflichtung zur Vorlage von Nachweisen und Erklärungen nur durch den Bestbieter wird vom Handwerk begrüßt, da sie ein probates Mittel zum Bürokratieabbau ist.

Zu § 17:

Ebenfalls positiv bewerten wir das Ausreichen der Textform bei der Zuschlagserteilung. Der Wegfall der Informationsstelle zur Prüfung schwerer Verfehlungen ist konsequent und richtig, da es bereits ein bundesweites Wettbewerbsregister gibt.



Zu § 21:

Die Anpassung der Möglichkeit, Beanstandungen gegen Vergabevorschriften vor den Vergabekompetenzstellen vorzubringen, an die Wertgrenzen des Anwendungsbereichs des HVTG ist zwar folgerichtig, führt jedoch zu einer Einschränkung des Beanstandungsrechts des Bieters, weil Aufträge bis zu 100.000 Euro bzw. 750.000 Euro nicht dem HVTG unterfallen.

Außerdem hat die Nichtbeachtung der Empfehlungen der Vergabekompetenzstellen durch öffentliche Auftraggeber nach wie vor keine Konsequenzen.

Zu § 22:

Die Einführung einer Übergangsregelung bezüglich der Verpflichtungen zur Tariftreue erachten wir als positiv.

Insgesamt begrüßt das hessische Handwerk die durch die Novellierung des HVTGH vorgesehenen Veränderungen in Richtung einer Vereinfachung und Beschleunigung der öffentlichen Auftragsvergaben in Hessen. Die zuvor gemachten Anmerkungen zeigen auf, dass ergänzend zu dem eigentlichen Gesetzestext dem darauf aufsetzenden Vergabeerlass, dem Tarifregister und den Ausführungsbestimmungen große Bedeutung für eine reibungslose Umsetzung zukommen. Wir gehen davon aus, dass die betroffenen Organisationen des Handwerks, also insbesondere die Kammern und Verbände, auch bei der Erarbeitung des Vergabeerlasses und der Ausführungsbestimmungen umfassend einbezogen werden und diese rechtzeitig vor dem Inkrafttreten veröffentlicht werden, damit sich die Betriebe darauf einstellen können.

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Pierre Schlosser
Geschäftsführer

Hessischer Städtetag · Frankfurter Straße 2 · 65189 Wiesbaden

Hessischer Landtag
Der Vorsitzende des Ausschusses für
Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und
ländlichen Raum
Schlossplatz 1 – 3
65183 Wiesbaden

Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes – Drucks. 21/4029 –

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wir möchten an dieser Stelle darum bitten, dass bei künftigen
Verfahren die Beteiligungsfrist zur angemessenen Einbindung
unserer Mitglieder eingehalten wird.

Die Städte sprechen sich schon lange für eine zügige Novellierung
des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (HVTG) aus,
gerade nachdem die Verteilung des hessischen Anteils am
Sondervermögen beschlossen worden ist und die Kommunen
über die auf sie entfallenden Summen informiert worden sind.
Diese Mittel müssen möglichst schnell, einfach und effektiv
eingesetzt werden können. Dazu haben wir mit der Erhöhung der
Wertgrenzen sowie Flexibilisierungen, Vereinfachung und damit
einhergehenden Beschleunigung der Verfahren Vorschläge

Ihre Nachricht vom:
24.03.2026

Ihr Zeichen:
P 2.4

Unser Zeichen:
045.01 Pf/Zi/He

Durchwahl:
0611/1702-0

E-Mail:
pflug@hess-staedtetag.de

Datum:
27.04.2026

Stellungnahme Nr.:
018-2026

Verband der kreisfreien und
kreisangehöriger Städte im
Land Hessen

Frankfurter Straße 2
65189 Wiesbaden

Telefon: 0611/1702-0
Telefax: 0611/1702-17

posteingang@hess-staedtetag.de
www.hess-staedtetag.de

unterbreitet. Dem wird der Gesetzentwurf in Teilen gerecht, jedoch gibt es aus kommunaler Sicht durchaus noch Verbesserungsbedarf (s.u.).

Unsere Fachleute in den Kommunen gehen mit Vergaben sehr umsichtig und verantwortungsvoll um. Ihnen mehr Vertrauen durch weniger Vorgaben und Rechenschaftspflichten zu schenken, ist gerechtfertigt. Deshalb begrüßen wir das Anliegen der Landesregierung, Vergabeverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Die derzeit geltenden Wertgrenzen sowie die engen verfahrensrechtlichen Rahmenbedingungen entsprechen nicht mehr den dynamischen und zeitgemäßen Anforderungen an eine leistungsfähige Beschaffungspraxis. Auch das Bestreben, für mehr Tariftreue zu sorgen, begrüßen die Städte sehr.

Die Erhöhung der Schwellenwerte sehen fast ausnahmslos alle Städte positiv. Dies gilt auch für die Flexibilität bei den Vergabeverfahren (§ 12). Auch die neue Regelung, dass für die Zuschlagserteilung nun die Textform nach § 126b BGB ausreichend ist, wurde vom Hessischen Städtetag gefordert. Der Entfall des Nachweises zur Teilnahme an Sozialkassenverfahren bei Bauverfahren wird begrüßt (§ 4), da er einen unverhältnismäßig hohen Aufwand verursacht hat.

Aus Sicht unserer Mitglieder sind zusätzliche bürokratische Hürden unbedingt zu vermeiden und digitale Verfahren – wo möglich – voranzutreiben. Etwaige Regelungen, die wesentliche Änderungen für die Arbeitsabläufe in den Kommunen bedeuten, sollten mit entsprechenden (kurzen) Übergangsfristen versehen werden, um vor Ort ausreichend Zeit für die internen Anpassungen zu haben.

Wichtig ist auch, dass der Gesetzentwurf daraufhin überprüft wird, dass er kleine und Kleinstunternehmen nicht in unzulässiger Weise benachteiligt. Die Einhaltung der Grundsätze von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit bei der Verwendung öffentlicher Mittel (§ 92 Abs. 2 Gemeindehaushaltsverordnung) setzt voraus, dass im Wettbewerb transparent und niedrighschwellig allen geeigneten Marktteilnehmenden Zugang zu öffentlichen Aufträgen ermöglicht wird. Das ist bei dieser Prüfung zu berücksichtigen.

Geklärt werden muss zudem, wie die Pflichten zum Abruf im Wettbewerbsregister gemäß WRegG ab 30.000 Euro Auftragswert und zur Meldung an die Vergabestatistik bei DESTATIS gemäß VergStatVO und die Meldung gemäß Saubere-Fahrzeuge-Beschaffungs-Gesetz aussehen. Der Freistaat Bayern hat klargestellt, dass die Pflichten zum Abruf WReg und zur Meldung VergStat bei Direktvergaben nicht gelten. Die Städte erwarten hier analoge Regelungen für das Land Hessen.

Als Vorbild für die noch ausstehenden Empfehlungen sollten die Regelungen und Empfehlungen dienen, die das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration den bayerischen Kommunen veröffentlicht hat und unter folgender URL gegliedert zur Verfügung stellt: <https://www.stmi.bayern.de/a-z/anzeigen/vergaben-im-kommunalen-bereich/>. Den konkreten Erlass im Freistaat Bayern, welcher ergänzende Regelungen zur Anhebung der Direktauftragswerte trifft, empfehlen die Städte ebenfalls.

Im Einzelnen:

Zu § 5

Kritisch wird gesehen, dass das beauftragte Unternehmen für alle zur Leistungserbringung vorgesehenen Nachunternehmen oder Verleihunternehmen spätestens vor Beginn der Ausführung der Leistung die Zustimmung des öffentlichen Auftraggebers einzuholen hat (§ 5 Abs. 3). Dies dürfte einen zusätzlichen Aufwand für die Kommunen bedeuten.

Zu § 10

Die Eintragung der Verpflichtungen nach den §§ 5 ff. in Präqualifikationsverzeichnisse ist grundsätzlich zu befürworten, da es sowohl bieter- als auch verwaltungsseitig eine Erleichterung darstellt. Allerdings sehen die Städte in der verpflichtenden Eintragung in das Präqualifikationsverzeichnis Tarif für Bauleistungen gemäß § 10 Abs. 1 HVTG-Novelle für kleine und mittlere Unternehmen eine Hürde. Ggf. ist damit zu rechnen, dass solche Unternehmen sich nicht mehr an Vergaben öffentlicher Aufträge beteiligen (können).

Die Eintragung in das Präqualifikationsverzeichnis setzt eine kostenpflichtige Qualifikation voraus. Zumindest für kleine und mittlere Unternehmen im Baubereich wäre es zielführend,

wie bei Dienst- und Lieferleistungen auch eine Erklärung zur Tariftreue bzw. zur Zahlung des Mindestlohns (§§ 4, 5 HVTG-Novelle) in Textform zuzulassen.

Zu § 12

Die Neuregelung des § 12 führt zu einer maximalen Flexibilisierung bei der Wahl der Vergabeverfahren. Diese Flexibilisierung kann zur Vereinfachung führen und ist praxisnah anwendbar. Insgesamt ist die Neuausrichtung daher zu begrüßen.

Unlogisch ist jedoch, dass in Abs. 1 der Grundsatz der Wahl zwischen öffentlicher Ausschreibung und beschränkter Ausschreibung mit Teilnahmewettbewerb erhalten bleibt, wenn doch die Wahl weiterer Verfahrensarten ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen möglich ist. Hier wäre es konsequent, wenn der Abs. 1 in die Abs. 2 und 3 überführt würde und somit alle Verfahrensarten gleichrangig nebeneinanderstünden.

Des Weiteren erscheint unlogisch, dass in Abs. 5 für freiberufliche Leistungen weiterhin auf § 50 UVgO verwiesen wird. Dies könnte vereinfacht werden, indem freiberufliche Leistungen in die Aufzählung des Abs. 2 integriert würden. Laut Gesetzesbegründung erfüllt die Verhandlungsvergabe ohne Teilnahmewettbewerb regelmäßig die Anforderungen des § 50 UVgO und diese ist vom Abs. 2 umfasst. Zudem verweist Abs. 4 auf die UVgO. Eine Sonderstellung für freiberufliche Leistungen ist aus unserer Sicht daher nicht mehr notwendig.

Zu § 13

Die Pflicht zur Nutzung der Hessischen Ausschreibungsdatenbank (HAD) wird kritisch gesehen. Da auch auf nationaler Ebene die Einführung von Bekanntmachungen per eForms geplant ist, erschließt sich die Notwendigkeit von Bekanntmachungsorganen auf Landesebene nicht (mehr). Hinzu kommt, dass ein Großteil der Bieter erfahrungsgemäß nicht über die HAD auf Vergaben aufmerksam werden, sondern stets über bund.de.

Zu § 15

Hier bleibt das Relikt schriftlicher Kommunikation erhalten. Die Option, Urkalkulationen in einem gesonderten verschlossenen Umschlag einreichen zu können, wäre aus unserer Sicht entbehrlich, wenn sich das Land Hessen dahin bewegen würde, ausschließlich elektronische Vergabeverfahren zuzulassen – so wie es oberhalb des EU-

Schwellenwertes geregelt und unterhalb des EU-Schwellenwertes längst vielfach gelebte Praxis ist.

Zu § 16

Die Regelungen der Vorlage von Erklärungen und Nachweisen nach dem Bestbieterprinzip begrüßen die Städte sehr.

Auf folgende Aspekte bzw. Unklarheiten hat uns jedoch eine Mitgliedsstadt hingewiesen:

“Laut der Begründung der Gesetzesänderung bezieht sich § 16 HVTG (neu) nicht auf die Eignung des Bieters. Dies sollte bestenfalls ausdrücklich in § 16 HVTG (neu) aufgenommen werden. Es geht vorliegend somit ausschließlich um leistungsbezogene Unterlagen. Leistungsbezogene Unterlagen, die die Wirtschaftlichkeitsbewertung betreffen, sind hierbei nach VgV und UVgO ausgenommen, § 56 Abs. 3 VgV // 41 Abs. 3 UVgO. Übrig bleiben damit für den Anwendungsbereich des § 16 HVTG (neu) nur sehr wenige Unterlagen. Nachforderung über die sieben Tage hinaus sollen nicht möglich sein. Dies kann aus unserer Sicht statt zu einer Beschleunigung sogar zu erheblichen Verzögerungen führen. Sollte der Bestbieter die geforderten Unterlagen nicht innerhalb der Frist von sieben Kalendertagen vorlegen, wird der zweitplatzierte zum Bestbieter und entsprechend aufgefordert. Ein paralleles Anfragen bei den ersten z. B. drei Plätzen ist im Rahmen der Novelle nicht zulässig. Somit erlangt in dem Fall der Nachforderung der betroffene Bieter unmittelbar Kenntnis davon, dass er der Bestbieter ist, was nach unserer Einschätzung einen Verstoß gegen den Geheimwettbewerb darstellt und vor allem in Verhandlungsverfahren zu einer schlechteren Angebotslage führen würde, da es in diesem Fall in der Regel zwei Angebotsrunden gibt. Nach dem ersten Angebot würde der betroffene Bieter bereits wissen, dass er Aussicht auf den Zuschlag hätte und wäre – in der Natur der Sache liegend – preislich nicht mehr allzu entgegenkommend.

Die Einschränkung der Einforderung von Nachweisen auf den Erstplatzierten (Bestbieter) setzt voraus, dass dieser bereits ermittelt worden ist bzw. dass bereits alle Erklärungen zur Angebotswertung vorliegen. In der Praxis ist dies jedoch nicht grundsätzlich der Fall. Daher "müssen" auch andere Bieter Nachweise und Erklärungen vorlegen, damit eine ordnungsgemäße Angebotswertung durchgeführt und der "Bestbieter" letztlich ermittelt werden kann. Wir sehen daher keine praktische Erleichterung. (...)”

Zu § 17

Die bereits durch das Erste Bürokratieabbaugesetz eingefügte Regelung zur Textform bei Zuschlagserteilung entspricht unserer Verbandsposition und wird begrüßt.

Allerdings erachten wir eine Klarstellung im Vergabeerlass dahingehend für erforderlich, dass diese spezialgesetzliche Regelung der allgemeinen Regelung des § 71 Abs. 2 HGO (sowie § 45 Abs. 2 HKO) vorgeht. Im Vergabeerlass sollte auch darauf hingewiesen werden, welche Regelungen im Oberschwellenbereich das Pendant sind, und dass diese ebenfalls dem § 71 Abs. 2 HGO (und § 45 Abs. 2 HKO) vorgehen. Damit würde sich eine leicht verständliche und rechtssichere Anwendung der Entscheidungswege und Zuschlagserteilung elektronisch in Textform auch für Vergaben im Auftragsbereich ergeben, der nicht „Geschäft der laufenden Verwaltung“ ist.

Zu § 18

Ausdrücklich begrüßen wir, dass die ursprünglich geplante Neueinführung einer Verpflichtung des öffentlichen Auftraggebers zur Durchführung stichprobenartiger Kontrollen bei Nachunternehmerketten und einer entsprechenden Dokumentation ab einem Wert über 20.000,- (§ 18 Abs. 5 im ursprünglichen Entwurf des HMWVW) gestrichen wurde.

Wir bitten um Beachtung unseres Vortrags. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Stephan Gieseler
Geschäftsführender Direktor



Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen / Rheinland-Pfalz
Berta-Cramer-Ring 32 | 65205 Wiesbaden-Delkenheim

Hessischer Landtag
Bereich Ausschussgeschäftsführung
Plenardokumentation
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden

27. April 2026
☎ 06122 53476 - 0
✉ info@liv-fehr.de

Stellungnahme zur Anhörung Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes – Drucks. 21/4029

Sehr geehrte Frau Schnier,
sehr geehrte Frau Eisert,

anbei erhalten Sie unsere schriftliche Stellungnahme zur Vorbereitung der öffentlichen Anhörung des Gesetzes zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes – Drucks. 21/4029 am 7. Mai 2026.

Seit seinem erstmaligen Inkrafttreten zum 1. März 2015 wurde das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz (HVTG) durch die Legislative novelliert und angepasst. Dies führte zu zunehmenden Rechts- und Anwendungsunsicherheiten und in erheblichem Umfang gestiegenen administrativen Aufwand in unseren Mitgliedsbetrieben des elektro- und informationstechnischen Handwerks. Weitere Reformschritte müssen zu einer tatsächlichen Vereinfachung der Verfahren und zu messbaren Entlastungen beitragen. Die jetzige Novelle wurde als Meilenstein für mehr Entbürokratisierung mit dem Ziel, öffentliche Aufträge schneller und unbürokratischer für beide Seiten abwickeln zu können, angekündigt. Der vorliegende Entwurf erfüllt dieses Erfordernis mit der vorgesehenen deutlichen Anhebung der Direktvergabegrenzen in wesentlichem Umfang, wenn diese faktisch in vollem Umfang genutzt werden. An anderer Stelle besteht jedoch die deutliche Gefahr, dass zusätzliche Nachweis- und Kontrollpflichten neue bürokratische Belastungen schaffen.

Zu § 1 Absatz 1:

Wir begrüßen grundsätzlich die Anhebung der Wertgrenzen zur Anwendung des HVTG und damit der Direktvergabe. Im aktuellen Entwurf handelt es sich lediglich um eine „**Kann**“-**Regelung**, die somit nicht verpflichtend ist. Aus unserer Sicht bedarf es nicht nur einer verbindlicheren Vorgabe zumindest in Form eines „**Soll**“-**Gebots**, sondern auch der Unterstützung der Vergabestellen durch die politische Rückendeckung der Mandatsträger in den Gremien vor Ort, um Mut und Handlungssicherheit bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Vergabestellen zu stärken, damit dieses Instrument in der Praxis wirksam genutzt wird. Sonst kann es nach unserer Auffassung dazu kommen, dass die Anwendung des Instruments der Direktvergabe in den Kommunen sehr differenziert erfolgt, vom vollständigen Verzicht aus Unsicherheit bis zur maximalen Wertgrenze. Dies ist insbesondere zu beachten, da die Regelungen zu Tariftreue und Mindestlohn bereits bei deutlich niedrigeren Grenzwerten verpflichtend sein sollen (s.u.).



Die Anhebung der Wertgrenze auf 750.000 Euro darf jedoch nicht zu einer Umgehung der Fach- und Teillosvergabe führen, und damit die Mittelstandsförderung von KMU unterlaufen. Ebenso darf die Anhebung der Wertgrenzen nicht dazu führen, dass die Direktvergaben zukünftig vornehmlich an öffentlich beherrschte Unternehmen erfolgen, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

Zu Absatz 2:

Es erscheint widersprüchlich, wenn die Anwendung der Vergabefreigrenzen optional sind (Kann-Regelung, s.o.), die Regelungen zur Tariftreue und zum Mindestlohn sowie deren Kontrolle aber bereits ab 20.000 Euro zwingend zu beachten sein sollen. Das Elektrohandwerk hat als einer der ersten Handwerke überhaupt gemeinsam mit unseren Sozialpartnern eine bundeseinheitliches Mindestentgelt eingeführt, welches genauso wie der gesetzliche Mindestlohn und andere einschlägige Regelungen ohnehin zu beachten sind. Einer solchen weiteren Wertgrenze bedarf es daher aus Gründen des Bürokratieabbaus nicht. Sofern seitens des Gesetzgebers eine solche Wertgrenze als erforderlich angesehen wird, sollte diese zumindest deckungsgleich mit der entsprechenden Wertgrenze auf Bundesebene sein. Im Bundestariftreuegesetz ist diese mit 50.000 Euro vorgesehen. Verschiedene Grenzwerte führen nur zu Unklarheit auf Seiten der Auftragnehmer.

Zu § 4 Absätze 1 - 5:

Das Ziel, öffentliche Aufträge nur an tariftreue Unternehmen zu vergeben, ist grundsätzlich sehr positiv zu bewerten. Auch wir als elektro- und informationstechnisches Handwerk sind Tarifpartner und stehen ausdrücklich zur Tarifautonomie sowie angemessene Löhne. Aus diesem Grund liegt die niedrigste Entgeltgruppe E1 unseres FEHR-Entgelttarifvertrags oberhalb des bundesweit allgemeinverbindlichen Mindestentgelts für alle Beschäftigten im elektro- und informationstechnischen Handwerk. Das Verfahren zur Feststellung tariflicher Bezahlung bzw. Bezahlung nach Mindestlohn erscheint allerdings fraglich. Eine aus unserer Sicht praktikable und unbürokratische Lösung könnte darin bestehen, dass die Betriebe entweder eine Bescheinigung der jeweiligen Innung oder des jeweiligen Verbands mit Rahmentarif vorlegen, um so ihre Tariftreue nachzuweisen. Ein solches Verfahren wurde bereits mehrfach durch den Wirtschaftsminister und seinen Staatssekretär bestätigt, findet sich jedoch nicht im Regierungsentwurf des Gesetzestextes wieder. Wir gehen davon, dass die genaue Ausgestaltung in den Ausführungsbestimmungen zum Gesetz näher deklariert werden wird, halten aber eine Regelung im Gesetz für zielführender.

Ein Abstellen auf einen Branchentarifvertrag als Basis für die Rechtsverordnung des Landes berücksichtigt viele Konstellationen nicht.

Wir möchten deshalb auf mögliche Regelungslücken ausdrücklich hinweisen, die bedacht werden sollten, zum Beispiel:

- Wenn ein Bieter in einem anderen Bundesland ansässig ist oder aber Subunternehmer eines anderen Bundeslandes einsetzt und die Entgelte des dortigen Tarifvertrages gezahlt werden, diese jedoch unter denen des hessischen Branchentarifs liegen, welcher Tarifvertrag gilt dann?
- Teilweise gibt es Tarifverträge, die für mehrere Bundesländer gelten, innerhalb des Tarifgebiets jedoch nach Bundesland differenzieren. Dies ist z. B. bei unserem Tarifvertrag des FEHR der Fall. Was gilt in diesen Fällen?
- Was gilt im Falle, dass ein tarifgebundener Betrieb einen Verleihbetrieb als Subunternehmer beschäftigt, der ebenfalls tarifgebunden ist, dann allerdings einem anderen Tarifvertrag zugehörig ist?

- Was gilt im Falle, dass ein tarifgebundenes Unternehmen einen Subunternehmer beauftragt, in dessen Branche kein Tarifvertrag gilt, wie zum Beispiel beim Brandschutz?
- Was passiert, wenn die Entgelte eines Branchentarifvertrags per Rechtsverordnung des Landes als Mindestentgelte festgelegt werden, im Zwischenzeitraum bis zur nächsten Überprüfung in zwei Jahren jedoch Tarifierhöhungen eintreten? Gelten die per Tarifvertrag festgelegten Tariflöhne oder die per Rechtsverordnung festgesetzten?

Besondere Bedeutung erlangen dürfte in diesem Zusammenhang die entsprechende Rechtsverordnung, mit welcher der einschlägige Tariflohn der jeweiligen Branche bestimmt und in einem Tarifregister hinterlegt werden soll. Hier erwarten wir vor deren Erlass eine rechtzeitige und vorherige Einbeziehung von uns als handwerklichen Fachverband in der Rolle als Tarifvertragspartei.

Gerne bieten wir darüber hinaus an, die angedachten Regelungen vorab gemeinschaftlich auf ihre Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Zu § 5:

Die Erstreckung der Tariftreueverpflichtung auch auf die Nachunternehmer wird vom Handwerk positiv gewertet, gleichfalls die Begrenzung auf maximal zwei Nachunternehmer. Klar gestellt werden sollte jedoch, dass diese Nachunternehmerkette gewerksbezogen zu sehen ist. Die vorgesehene Anhebung der Freigrenze auf 750.000 Euro im Baubereich wird voraussichtlich dazu führen, dass öffentliche Aufträge seltener in Teil- und Fachlose aufgeteilt und häufiger an große Generalunternehmer vergeben werden. Damit steigt das Risiko, dass kleinere und mittelständische Handwerksbetriebe weniger direkt zum Zuge kommen. Aus unserer Sicht ist es daher zentral, dass die geplante Tariftreueverpflichtung konsequent auch für Nachunternehmer gilt. Nur so wird sichergestellt, dass tarifgebundene hessische Handwerksbetriebe im Wettbewerb mit nicht tarifgebundenen Nachunternehmern nicht benachteiligt werden und ihre Tariftreue kein Wettbewerbsnachteil, sondern ein selbstverständlicher Standard im öffentlichen Auftragswesen ist.

Zu § 10:

Die Einführung einer neuen eigenständigen weiteren „*Präqualifikation Tarif*“ sehen wir kritisch. Zunächst gibt es kein eigenständiges „*Präqualifikationsverzeichnis Tarif*“ beim bundesweit tätigen PQ-Verein. Eine Gesetzgebungskompetenz des Landes Hessen, den PQ-Verein zu verpflichten, ein solches neues Verfahren anzubieten, gibt es nicht.

Der Nachweis der Einhaltung der Tariftreue erfolgt vielmehr im Rahmen der Präqualifizierung der Eignung des Bieters insgesamt als ein Kriterium. Hierzu sind bei den genannten fünf Präqualifizierungsstellen des PQ-Vereins

- eine Eigenerklärung des Steuerberaters oder Wirtschaftsprüfers über die Zahlung des gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohns,
- sowie eine Bescheinigung der Innungsmitgliedschaft oder der Mitgliedschaft in einem Verband mit eigenem Rahmentarifvertrag vorzulegen.

In diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar ist, aus welchen Gründen seitens der Landesregierung einseitig der PQ-Verein bevorzugt wird, anstatt auf das bereits vorhandene Hessische Präqualifikationsregister HPQR zurückzugreifen, welches von der Auftragsberatungsstelle Hessen e.V. betrieben wird, an der auch das Hessische Wirtschaftsministerium beteiligt ist. Da es sich im Kern letztlich um die Anwendung hessischer Tarifentgelte und die Bezahlung hessischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als maßgeblich handelt, sollte der Nachweis auch bei einer hessischen Einrichtung und damit dem Hessischen HPQR erfolgen.

Darüber hinaus entstehen erhebliche Mehrkosten für die Bieter. Eine Präqualifikation über den bundesweiten PQ-Verein ist nicht nur deutlich teurer als über das hessische HPQR.

Es fallen Kosten von mindestens 400 Euro für das Erstverfahren als auch in den Folgejahren im Vergleich zu 215 Euro erstmalig und 155 Euro jährlich nachfolgend beim HPQR an. Wenn zukünftig zwingend eine Präqualifikation über den PQ-Verein erfolgen müsste, wird ein Bieter sich für die Präqualifikation der Eignung nicht mehr an das von der Auftragsberatungsstelle betriebene HPQR wenden, denn ein Präqualifikationsverfahren ist ausreichend. Es bedarf keiner zwei Präqualifikationsverfahren. Über das HPQR würden daher zumindest für den Baubereich keine Präqualifizierungen mehr stattfinden.

Wenn sowohl zur Feststellung der Eignung nach § 11 grundsätzlich Eigenerklärungen ausreichend sind als auch für die Zahlung des Mindestlohns im Rahmen der Präqualifizierung, stellt sich die Frage, warum ein derart aufwendiges und kostentreibendes Verfahren gewählt wird. Das widerspricht aus unserer Sicht klar dem Ziel des Bürokratieabbaus, die Vergabeverfahren zu vereinfachen.

Des Weiteren stellt sich die Frage, wie der Konflikt gelöst wird, dass die „Präqualifizierung Tarif“ des HVTG drei Jahre gültig sein soll, die Präqualifikation bei der Zertifizierungsstelle des PQ-Vereins jedoch nur dreizehn Monate gültig ist? Danach ist eine Verlängerung zu beantragen, sonst wird diese ungültig. Die Präqualifizierungsverfahren des PQ-Vereins erfolgen aufgrund einer Rechtsverordnung des Bundes und sind daher nicht beliebig verlängerbar. Wäre eine Präqualifikation, die bundesweit durch Zeitablauf ungültig ist, in Hessen dennoch die vollen drei Jahre gültig?

Bedacht werden sollte zudem, dass Tarifverträge in der Praxis kaum eine dreijährige Laufzeit haben. Die meisten Tarifverträge laufen ein bis zwei Jahre. Bei Tarifierhöhungen innerhalb der Dreijahresfrist würde die Präqualifikation daher nicht bescheinigen, dass das aktuelle Tarifentgelt gezahlt wird.

Zu § 11:

Die Beschränkung von Eignungsnachweisen auf begründete Einzelfälle ist zu begrüßen. In die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen zum HVTG sollte konkretisierend aufgenommen werden, dass für die Ausführung handwerklicher Leistungen eine Eintragung in der Handwerksrolle der zuständigen Handwerkskammer erforderlich ist. Der allgemeine Verweis auf die Eintragung im Berufsregister nach § 6a VOB/A Abschnitt 1 zum Nachweis der Eignung erscheint uns nicht ausreichend.

Zu § 16:

Die Verpflichtung zur Vorlage von Nachweisen und Erklärungen nur durch den Bestbieter wird vom Handwerk begrüßt, da sie ein probates Mittel zum Bürokratieabbau ist.

Zu § 17:

Ebenfalls positiv bewerten wir das Ausreichen der Textform bei der Zuschlagserteilung. Der Wegfall der Informationsstelle zur Prüfung schwerer Verfehlungen ist konsequent und richtig, da es bereits ein bundesweites Wettbewerbsregister gibt.

Zu § 21:

Die Anpassung der Möglichkeit, Beanstandungen gegen Vergabevorschriften vor den Vergabekompetenzstellen vorzubringen, an die Wertgrenzen des Anwendungsbereichs des HVTG ist zwar folgerichtig, führt jedoch zu einer Einschränkung des Beanstandungsrechts des Bieters, weil Aufträge bis zu 100.000 Euro bzw. 750.000 Euro nicht dem HVTG unterfallen. Außerdem hat die Nichtbeachtung der Empfehlungen der Vergabekompetenzstellen durch öffentliche Auftraggeber nach wie vor keine Konsequenzen.

Insgesamt begrüßen wir als elektro- und informationstechnisches Handwerk die durch die Novellierung des HVTGH vorgesehenen Veränderungen in Richtung einer Vereinfachung und Beschleunigung der öffentlichen Auftragsvergaben in Hessen.

Die zuvor gemachten Anmerkungen zeigen auf, dass ergänzend zu dem eigentlichen Gesetzestext dem darauf aufsetzenden Vergabeerlass, dem Tarifregister und den Ausführungsbestimmungen große Bedeutung für eine reibungslose Umsetzung zukommen.

Als in Hessen für das elektro- und informationstechnische Handwerk tarifgebender Fachverband bedanken wir uns für die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme vorab, sowie für die Teilnahme an der persönlichen Anhörung am 07. Mai 2026 im Hessischen Landtag.

Ebenso stehen wir gerne für eine weitere fachliche Begleitung der Erarbeitung des Vergabeerlasses und der Ausführungsbestimmungen zum HVTG zur Verfügung.

Für Rückfragen können Sie sich gerne direkt an uns wenden.

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Ehinger
FEHR-Präsident



Stefan Petri
FEHR-Geschäftsführer



Stellungnahme

GEMEINSAME STELLUNGNAHME DES DGB HESSEN-THÜRINGEN UND DER INDUSTRIEGEWERKSCHAFT BAU

Gesetzentwurf der Landesregierung, Gesetz zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreugesetzes, Drucksache 21/4029

Der DGB und die IG BAU begrüßen ausdrücklich, dass das Land Hessen das HVTG grundlegend überarbeitet und eine echte, branchenübergreifende Tariftreuregung einführt. Der vorliegende Gesetzentwurf ist ein wichtiger Schritt zur Stabilisierung der Tarifbindung. Hessen wird damit seiner Verantwortung für angemessene Arbeits- und Einkommensbedingungen für die Menschen gerecht, die im Auftrag der öffentlichen Hand arbeiten.

Jetzt muss sichergestellt werden, dass das HVTG keine Regelungen enthält, die ein Unterlaufen der Tariftreuepflicht ermöglichen und Guter Arbeit entgegenstehen. Weiterhin müssen die branchenspezifischen Rechtsverordnungen nach § 4 (neu) zeitnah in Kraft treten und tarifliche Normen vollständig umsetzen; vor allem tarifliche Entgelte entsprechend des Tarifgitters, inklusive tariflicher Zuschläge/Zulagen/Sonderzahlungen. Jede „abgespeckte“ Umsetzung bedeutet, dass tarifgebundene Unternehmen weiterhin Aufträge an tarifungebundene Unternehmen, die Kriterien guter Arbeit nicht erfüllen, verlieren.

Der DGB Hessen-Thüringen ist Mitglied im Bündnis Faire Vergabe. Die ILO-Kernarbeitsnormen sind Teil der universellen Menschenrechte. Wir setzen uns mit dem Bündnis dafür ein, dass die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette sichergestellt bzw. mindestens daraufhin gewirkt wird.

Im vorliegenden Gesetzentwurf sind – neben aus unserer Sicht sehr gelungenen Regelungen – auch Paragraphen enthalten, die dringend nachgebessert werden müssen. Im Folgenden schlagen wir dafür Änderungen vor.

Zu § 1

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist zentral, dass die in Abs. 2 normierte Tariftreuepflicht ab einem geschätzten Auftragswert von 20.000 Euro festgelegt und verbindlich durchgesetzt wird. Der Schwellenwert in Abs. 2 darf nicht angehoben werden! Wir begrüßen zudem ausdrücklich die Erstreckung der Tariftreuregung auf juristische Personen des privaten Rechts i. S. d. § 99 Nr. 2 GWB. In Abs. 2 Satz 1 (entsprechende Anwendung ab einem Auftragswert von 20.000 Euro) sollten die §§ 6 und 8 (ÖPNV-Vergaben) sowie 19 (Kontrollgruppe) ergänzt werden.

Zu § 4

Die Regelungen unter „Tariftreue und Mindestlohnpflicht“ sind der Kern der Neuregelung. Die Formulierungen in Abs. 1 und 2 sind sehr gut gelungen.

27. April 2026

Kontaktperson:

Julia Langhammer
Abteilungsleitung
Öffentlicher Dienst /
Wirtschaftspolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Mobil: 01709268896

julia.langhammer@dgb.de



Wir lehnen aber ausdrücklich die Formulierung in Abs. 3 Satz 1. Ab: „... durch Rechtsverordnung das im einem einschlägigen, mit einer tariffähigen Gewerkschaft abgeschlossenen Branchentarifvertrag festgelegte Entgelt als Mindestentgelt ...“ Um zu verhindern, dass der Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen wird und tarifgebundene Unternehmen Aufträge an Unternehmen verlieren, die Tarifverträge unterlaufen, müssen alle entgeltrelevanten Tarifbestandteile inklusive des gesamten Tarifgitters Gegenstand der Rechtsverordnung nach Abs. 1 sein. Dies ist Gesetzestext eindeutig zu verankern.

Wir fordern Sie daher auf, den Begriff „Mindestentgelt“ aus § 4 Abs. 2 und 3 zu streichen. „Mindestentgelt“ kann als Vorgabe von nur einer oder zwei untersten Lohngruppen verstanden werden. Genau das bedeutet Tariftreue aber nicht. Daher ist eindeutig klarzustellen, dass die zu RVOen nach Abs. 3 das vollständige, tariflich vereinbarte Lohngitter enthalten. Ein wichtiges Einfallstor für das Unterlaufen tariflicher Bezahlung ist zudem die fehlerhafte oder fehlende Aufzeichnung der Arbeitszeit.

Wir schlagen dafür die Übernahme einer bewährten gesetzlichen Regelung vor. In § 3 Abs. 2 Saarländisches Fairer Lohn-Gesetz (STFLG) heißt es „... wird das für Arbeitsrecht zuständige Ministerium ermächtigt, die Arbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung festzulegen. Diese Rechtsverordnungen spiegeln die maßgeblichen Kernarbeitsbedingungen der jeweils geltenden Branchentarifverträge mit tariffähigen Gewerkschaften. Zu berücksichtigen sind Arbeitsentgelt, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen sowie Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). ...“

Tarifgebundene Unternehmen leisten viel häufiger und höhere Zulagen/Zuschläge sowie Sonderzahlungen. Diese sind Bestandteil des tariflichen Entgelts der Beschäftigten und ein relevanter Teil der Arbeitskosten aus Sicht der Unternehmen. Ohne die Berücksichtigung von Arbeitszeit, Urlaub, Zuschlägen und Sonderzahlungen würden die durch RVO festzulegenden Arbeitsbedingungen wesentlich unterhalb des tariflichen Niveaus liegen. Damit hätten „Außenseiter“, die tarifliche Standards unterlaufen, Kostenvorteile zu Lasten ihrer Beschäftigten.

Zu § 5

Wir begrüßen ausdrücklich die in Abs. 1 und 2 normierte Erstreckung der Tariftreuepflicht auf Nachunternehmer und Verleihunternehmen sowie die Verpflichtung des Auftragnehmers, die Tariftreuepflicht sicherzustellen. Sehr positiv bewerten wir die Begrenzung von Subunternehmensketten auf maximal drei Glieder (das durch den Auftragnehmer beauftragte Unternehmen und eine weitere Unterauftragsvergabe).

Zusätzlich sollte, um der Verpflichtung des Auftragnehmers nach Abs. 1 Nachdruck zu verleihen und die Beschäftigten für den Fall zu schützen, dass die Nachunternehmen ihren Verpflichtungen aus den §§ 4 und 10 nicht nachkommen, eine verschuldensunabhängige Generalunternehmerhaftung für Entgelte ergänzt werden. Damit werden die eingesetzten Beschäftigten effektiv gegen



Arbeitsausbeutung geschützt. Auftragnehmer werden davon abgehalten, mit unseriösen Subunternehmen zusammenzuarbeiten.

Wir fordern, in Abs. 2 den 2. Teilsatz zu wie folgt zu ändern: "... oder solange für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen die Präqualifizierung Tarif nicht vorgegeben ist, eine Verpflichtungserklärung nach § 10 Satz 1 Nr. 2 abgegeben haben." (Vergleiche die Anmerkungen zu § 10)

Zu §§ 6 und 7

Durch die Vorschriften wird das eingeübte und gut funktionierende Verfahren der Tariftreue im Verkehrsbereich unverändert fortgeführt. Das begrüßen wir.

Anmerken möchten wir, dass die Tariftreue aus § 4 auch für den Verkehrssektor Bedeutung hat. Der öffentliche Verkehr ist auf Dienstleistungen angewiesen, die keine Verkehrsdienstleistungen i. S. d. EU-VO 1370/2007 sind. Als verkehrsnaher Dienstleistungen gelten z.B. Sicherheitspersonal an Bahnhöfen und in den Zügen oder auch der Fahrkartenvertrieb, wenn dieser getrennt ausgeschrieben wird. Bisher sind die in den verkehrsnahen Dienstleistungen Beschäftigten gegenüber ihren Kolleg*innen im ÖPNV benachteiligt. Deswegen sind die betreffenden Branchen bei Erlass der RVOen nach § 4 Abs. 3 zu berücksichtigen.

Zu § 8

Hier besteht dringender Änderungsbedarf. Die Neuregelung zur Übernahme der Beschäftigten zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bei einem Betreiberwechsel wird grundsätzlich begrüßt, bleibt jedoch hinter dem Erforderlichen zurück. Eine Soll-Vorschrift bietet zu viele Schlupflöcher. Um Unsicherheit für die Beschäftigten zu vermeiden, fordern wir eine klare „Muss-Bestimmung“. Somit ist in Satz 1, anstatt „sollen...verpflichten“ „müssen...verpflichten“ zu normieren.

Die Länder Rheinland-Pfalz, Saarland und Mecklenburg-Vorpommern haben bereits eine „Muss-Vorschrift“. Probleme damit sind nicht bekannt und konkrete Bedenken wurden bisher auch nicht angeführt.

Als DGB-Gewerkschaften streben wir außerdem an, die Verpflichtung zur Übernahme des Personals – zu gleichen Bedingungen – bei vergabebedingtem Betreiberwechsel auf alle personalintensiven Dienstleistungen auszuweiten. Aktuell wird zwar, bspw. bei Reinigungsdienstleistungen oder im Sicherheitsgewerbe, durch den neuen Betreiber oft das Personal eingestellt, das die Dienstleistung bisher erbracht hat. Allerdings werden dabei die Berufsbiografien entwertet. Die Beschäftigten verlieren ihre im Laufe der Betriebszugehörigkeit erworbenen Ansprüche und fangen immer wieder bei null an.

Zu § 10

Wir begrüßen ausdrücklich die Einführung des „Präqualifikationsverzeichnisses Tarif“. Ohne zuverlässige und beweiskräftige Nachweise erreicht die Tariftreue-regelung die gewünschten Ziele nicht.



Die PQ Tarif nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ist innovativ und bietet bei geringem Verwaltungsaufwand ein hohes Maß an Sicherheit. Wir erwarten, dass damit Missstände am Bau bekämpft werden können und schwarze Schafe deutlich weniger von öffentlichen Aufträgen profitieren. Wir kritisieren aber, dass der Nachweis der PQ Tarif für bis zu drei Jahre gültig sein soll (Abs. 2). Dies ist für tarifgebundene Unternehmen nachvollziehbar. Für tarifungebundene Unternehmen kann jedoch nicht vorausgesetzt werden, dass die Entlohnungsbedingungen langfristig stabil bleiben. Deswegen schlagen wir vor, bei der Gültigkeit der Eintragung in das Verzeichnis PQ Tarif zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen zu unterscheiden.

Der DGB lehnt die textliche Bestätigung der Tariftreue mittels Verpflichtungserklärung nach Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 ausdrücklich ab. Der zuverlässige Nachweis der Tariftreue ist durch eine Erklärung in Textform nicht gegeben. Um keine zeitaufwendigen weiteren Abstimmungen zur Voraussetzung für die Gesetzesnovelle zu machen, könnte dem Nachweis mittels Verpflichtungserklärung für einen Übergangszeitraum zugestimmt werden. Das HVTG muss jedoch explizit die künftige Anwendung der PQ Tarif auch Liefer- und Dienstleistungen vorsehen.

Entsprechend ist Satz 1 Nr. 2 zu ergänzen: „...solange kein Präqualifikationsverfahren für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen durch Rechtsverordnung vorgeben ist.“ In Satz 2 ist zu ergänzen: “...das Präqualifikationsverfahren nach Satz 1 Nr.1 und Nr. 2 durch Rechtsverordnung festzulegen“.

Zu § 11

Wir schlagen eine Ergänzung zur Klarstellung vor: „Abs. 1 gilt nicht für den Nachweis der Präqualifikation Tarif oder einer Verpflichtungserklärung nach § 10.“

Zu § 12

Wir schlagen die klarstellende Ergänzung vor, dass die in § 12 normierten Verfahren die Ausnahmeregelung in § 9 (neu) [Leistungen im ÖPNV] unberührt lassen. Für den ÖPNV sind die Eigenerbringung bzw. Inhouse-Vergabe und Direktvergaben relevant sowie unionsrechtlich vorgesehen. Dies wird durch Bezug auf die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 in § 11 (alt) bzw. § 9 (neu) eröffnet. Der Verweis fehlt jedoch in § 12.

Zu § 15 (alt § 16)

Wir schlagen eine Ergänzung in Satz 2 vor: „...bei sonstigen zusätzlichen Vergütungsanforderungen (...) und zur Überprüfung der Tariftreue nach § 4 eingesehen werden.“

Zu § 18

Die Verpflichtung der Unternehmen aus Abs. 1, jederzeit die Einhaltung u. A. der Tariftreue nachzuweisen und die entsprechenden Unterlagen vorzuhalten, wird begrüßt. Unzureichend ist aus unserer Sicht Abs. 3, wonach der Auftraggeber im Falle von Auffälligkeiten um Aufklärung ersuchen „kann“. Falls Anhaltspunkte für



einen Verstoß vorliegen, muss der öffentliche Auftraggeber dies schon aufgrund seiner Verantwortung für Haushaltsmittel aufklären.

Für Abs. 4 Satz schlagen wir eine Konkretisierung vor: „... angekündigt oder unangekündigt in erforderlichem Umfang anlassbezogen und stichprobenartig Einsicht in Unterlagen, insbesondere in Entgeltabrechnungen und andere Geschäftsunterlagen der beauftragten Unternehmen sowie aller Nachunternehmern und Verleihunternehmen nehmen, aus denen bezogen auf die zur Ausführung des Auftrags eingesetzten Beschäftigten Umfang, Art und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse, die Arbeitszeit sowie die tatsächliche Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten hervorgehen oder abgeleitet werden können.“

Zu § 19

Die Regelung ist unzureichend. Das Entdeckungsrisiko durch effektive Kontrollen muss von Verstößen gegen die §§ 4 und 6 abschrecken. Selbst bei rechtswidrigen Praktiken war bisher das Interesse vieler öffentlicher Auftraggeber an Kontrollen gering bzw. fehlten ihnen die Ressourcen. Die Kontrollgruppe muss befugt sein, eigenständig und unabhängig tätig zu werden.

Wir schlagen folgende Änderung in § 19 Abs. 1 (neu) vor: „Bei dem für das öffentliche Auftragswesen zuständigen Ministerium wird eine Kontrollgruppe eingerichtet. Diese kontrolliert anlassbezogen und stichpunktartig die Tariftreue nach § 4 und § 6. Sie erhält dafür die notwendigen Unterlagen und hat Befugnisse nach § 18 Abs. 4 wie der öffentliche Auftraggeber. Die Kontrollgruppe unterstützt außerdem den öffentlichen Auftraggeber bei seinen Kontrollen nach § 18 Abs. 4.“

Zu § 20

Die Kontrollen laufen ins Leere, wenn keine spürbaren Sanktionen zu erwarten sind. Problematisch ist daher, dass alle Vertragsstrafen lediglich Kann-Bestimmungen sind („bis zu fünf Prozent“, „bis zu 10 Prozent“, „kann ... ausschließen“). Es sollte normiert werden, dass mindestens eine Sanktion verpflichtend zu verhängen ist. Zudem sollte ein Ordnungswidrigkeitstatbestand für schuldhafte Verstöße gegen Verpflichtungen aus dem HVTG eingeführt werden.

Das Kündigungsrecht nach Abs. 1 Nr. 2 betrifft nur Dauerschuldverhältnisse. Hier sollte ebenfalls eine Orientierung an § 14 Abs. 2 STFLG erfolgen, wonach „die schuldhafte Nichterfüllung (...) durch das beauftragte Unternehmen und seine Nachunternehmen, den Auftraggeber zur fristlosen Kündigung berechtigt.“

Wir kritisieren Abs. 2. Erstens soll der der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen wiederum fakultativ sein. Zweitens soll der Ausschluss nur für den öffentlichen Auftraggeber gelten, der den schuldhaften Verstoß festgestellt hat. Auch andere Auftraggeber nach § 1 müssen von der Unzuverlässigkeit eines Unternehmens Kenntnis erlangen und dieses Unternehmen ausschließen können. Wir schlagen eine Orientierung an § 14 Abs. 3 STFLG vor: „Von der Teilnahme (...) sollen alle Unternehmen oder deren Nachunternehmen für eine Dauer von bis zu drei Jahren ausgeschlossen werden, soweit diese gegen die (...) Pflichten und Auflagen verstoßen haben.“

Stellungnahme des ~~Entwerfungs~~politischen Netzwerks (epn) Hessen zum Gesetzesentwurf der Landesregierung zur Änderung des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (Drucksache 21/4029 vom 09.03.2026)

Was sind die wichtigsten Punkte, die wir im Regierungs-Entwurf zum HVTG unterbelichtet sehen?

Wertentscheidungen staatlicher Stellen für Menschenrechte (auch bezüglich Umwelt und Arbeit), Nachhaltigkeit und Klimaschutz und eine ökologisch und sozial faire Wirtschaftsweise

- Menschenwürdige, gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen (mindestens die Einhaltung der 10 ILO-Kernarbeitsnormen sowie angemessene Löhne), nicht nur hier in Deutschland, sondern überall
- Bewahrung der Schöpfung, der natürlichen Lebensgrundlagen, des Klimas,
- Umsetzung des hessischen Verfassungsziels der Nachhaltigkeit
- Faire Beschaffung nach den von der Europäischen Kommission beschriebenen Kriterien des Fairen Handels

Mehr Rechtssicherheit für Beschaffer:

- Liste mit rechtssicheren anzuwendenden sozialen und umweltbezogenen Kriterien
- Orientierung an den Lebenszykluskosten (auch im HVTG noch einmal klarstellen)
- Liste besonders risikobehafteter Produkte (z. B. Textilien, Natursteine, IT-Produkte), bei denen die Einhaltung umweltbezogener bzw. sozialer Standards verpflichtend ist
- Verbindliche Anwendung sozialer und umweltbezogener Kriterien auch durch Kommunen und kommunale Unternehmen klar regeln

Praktische Hilfen für Beschaffer:

- Verweis auf den „Kompass Nachhaltigkeit“ der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt im Internet zu verlässlichen Siegeln/Gütezeichen/Mitgliedschaften in Multi-Stakeholder-Initiativen (für Beschaffer leicht erreichbar und benutzerfreundlich)
- Einrichtung einer Landesberatungsstelle für nachhaltige Beschaffung, die Einrichtungen der öffentlichen Hand in Hessen in allen relevanten Fragen berät und positive Beispiele verbreitet
- Stärkere Aus- und Fortbildung im Bereich fairer Beschaffung

Vergabe ist ein großer Hebel der öffentlichen Hand, der genutzt werden sollte

Die öffentliche Hand hat mit ihren Beschaffungen und vergebenen Aufträgen einen sehr großen Hebel in der Hand, um Ziele wie Fairness, Menschenrechte, Sozialstandards, Umwelt- und Klimaschutz sowie Nachhaltigkeit voranzubringen. Für das Jahr 2023 wurden durch das Statistische Bundesamt Vergaben im Umfang von 123,5 Mrd. Euro erfasst, wobei die Vielzahl der kleineren Beschaffungen gar nicht in diese Erfassung eingeflossen ist (Quelle: Statistisches Bundesamt: Vergabestatistik). Nach Schätzungen der OECD gibt die öffentliche Hand insgesamt sogar ca. 500 Mrd. Euro für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Dies entspricht etwa 15 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (OECD 2019: Öffentliche Vergabe in Deutschland – Strategische Ansatzpunkte zum Wohl der Menschen und für wirtschaftliches Wachstum). Damit hat die öffentliche Hand mit Beschaffungen und Vergabe einen direkten Einfluss auf die hierdurch verursachten Treibhausgasemissionen und Verletzungen von Menschenrechten entlang der Lieferketten. Diesen Einfluss sollte sie als Vorbild auch nutzen!

Menschenwürdige Arbeit für Alle

Wir begrüßen die Stärkung der Veröffentlichung von Tariftreue im Gesetz und dass rechtswidrige Praktiken, mit denen Beschäftigte in Hessen um ihren Lohn und die Allgemeinheit um Sozialversicherungsbeiträge und Steuern betrogen worden sind, ausgeschlossen werden sollen. Das Recht auf Arbeit sowie auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit und auf eine Entlohnung, die eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, sind Bestandteile der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Diese Rechte sind universell. Damit haben nicht nur Menschen in Deutschland das Recht auf eine angemessene Bezahlung, die ein Leben in Würde ermöglicht, sondern auch in allen anderen Ländern dieser Welt.

Recht auf unversehrte Umwelt und menschengerechte Lebensbedingungen heute und für künftige Generationen

Durch Umweltverschmutzung, durch von Schadstoffen belastete Luft und Böden sowie verunreinigtes Wasser – oft in Verbindung mit Rohstoffabbau oder landwirtschaftlicher Exportproduktion – erleiden viele Menschen insbesondere im Globalen Süden vermeidbare Krankheiten und einschneidende Verschlechterungen ihrer Lebensgrundlagen.

Das Bundesverfassungsgericht hat am 24.3.2021 entschieden, dass Klimaschutz Verfassungsrang hat. Es erklärte das deutsche Klimaschutzgesetz von 2019 in Teilen für verfassungswidrig. Dem Gesetz fehlten konkrete CO₂-Einsparziele für den Zeitraum von 2030 bis 2050. Das beeinträchtigt die Freiheitsrechte junger Menschen und nachfolgender Generationen. Das Gericht verwendete dafür den Begriff „intertemporale Freiheitsrechte“ – es stellte in der Gegenwart eine Rechtsverletzung fest, weil Freiheitsrechte in der Zukunft betroffen sein werden. Das Bundesverwaltungsgericht hat am 29.1.2026 auch auf dieser Grundlage entschieden, dass die Bundesregierung ihr Klimaschutzprogramm aus dem Jahr 2023 nachschärfen muss, weil es nicht ausreicht, um die Klimaziele einzuhalten.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte gab am 9.4.2024 den KlimaSeniorinnen aus der Schweiz recht – und stellte erstmals ausdrücklich fest, dass mangelnder Klimaschutz Menschenrechte verletzt. Der Interamerikanische Gerichtshof für Menschenrechte (IAGMR) stellte am 3.7.2025 in einem Rechtsgutachten fest, dass das Menschenrecht auf ein gesundes Klima zwingendes Recht (völkerrechtlich: „ius cogens“) ist, von dem keine Ausnahmen gemacht werden können. Auch für den Internationalen Gerichtshof (IGH) in Den Haag ist nach seinem am 23.7.2025 verkündeten Rechtsgutachten eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt ein Menschenrecht.

Nachhaltigkeit ist außerdem gemäß Artikel 26c der Hessischen Verfassung ein Staatsziel. Insofern ist der Vorschlag der Landesregierung, in § 3 Abs. 1 S. 1 HVTG nach den Wörtern „umweltbezogene Aspekte“ das Komma und die Wörter „wie etwa der Klimaschutz,“ zu streichen, nicht nur ein Abweichen von den menschenrechtlichen und Klimaschutz-Verpflichtungen, die die Bundesrepublik Deutschland international eingegangen ist, sondern wahrscheinlich auch verfassungsrechtlich bedenklich. Die Landesregierung ignoriert den Regelungsauftrag aus Art. 26 c.

Auf Grundlage der obigen Überlegungen fordern wir, dass bei einer Reform des Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetzes (HVTG) die folgenden Punkte berücksichtigt werden:

- **Grundlegende Umwelt- und Sozialstandards:** Das Vergabegesetz muss in einer Konkretisierung der in § 3 Abs. 1 angesprochenen „sozialen und umweltbezogenen Aspekte“ mindestens die zehn Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufnehmen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit zu fördern. Konkret geht es dabei um das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen, um Arbeitsschutz und die Beseitigung von Zwangsarbeit sowie um die Abschaffung von Kinderarbeit und Diskriminierung. Neben der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen sollte auch die Zahlung von angemessenen Löhnen weltweit eingefordert werden. Im Falle von fair gehandelten Produkten müssen Kriterien des Fairen Handels, wie die Europäische Kommission sie beschreibt (European Commission. Commission communication (COM(2009) 215 final) — the role of Fair Trade and non-governmental trade-related sustainability assurance schemes. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52009DC0215>), zugrunde gelegt werden. In seiner jetzigen Form weist das HVTG darauf hin, dass „Aspekte der Qualität und Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte, wie

ArtwV Nr. 21/21 abschließend zu berücksichtigen seien. Dieser Punkt darf mit Blick auf die 57r
Erhaltung unserer Lebensgrundlagen notwendige sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft
keinesfalls abgeschwächt werden. Angesichts der Tatsache, dass die öffentliche Hand mit ihrem
milliardenschweren Einkaufsvolumen über einen riesigen Hebel verfügt, um innovative Waren und
Dienstleistungen zu entwickeln und Leitmärkte für saubere und strategische Technologien zu schaffen, wie
eine Bertelsmann-Studie zur nachhaltigen Beschaffung (Bertelsmann Stiftung (2024): Nachhaltigkeit in der
öffentlichen Beschaffung. DOI: <https://doi.org/10.11586/2024096>) erneut feststellte, müssen
Nachhaltigkeitsaspekte im HVTG und im zugehörigen Vergabeerlass gestärkt werden.

- **Nachweis von Umwelt- und Sozialstandards:** Die offene Definition sozialer und umweltbezogener Kriterien im aktuellen HVTG führt aus unserer Sicht zu Unklarheiten bei Vergabestellen und zur Beliebigkeit in der Vergabep Praxis. Wir schlagen deshalb vor, eine Liste mit anzuwendenden sozialen und umweltbezogenen Kriterien einzuführen. Diese Liste könnte bei Bedarf überarbeitet und ergänzt werden.
Eine große Lücke besteht darin, dass die Frage, wie die Einhaltung der Kriterien nachgewiesen werden soll, nicht geklärt ist. Die Frage der Nachweise ist aber der Dreh- und Angelpunkt der nachhaltigen Beschaffung. Es hat sich in der jahrelangen Praxis auf kommunaler und auf Landesebene gezeigt, dass die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen meist lediglich durch Eigenerklärungen der Unternehmen „belegt“ wird. In Bezug auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen plädieren wir dafür, nur glaubwürdige Gütezeichen, Mitgliedschaften in Multi-Stakeholder-Initiativen oder andere gleichwertige Nachweise zuzulassen und einfache Eigenerklärungen auszuschließen. Auch in Bezug auf alle weiteren sozialen und umweltbezogenen Kriterien müssen Mindestanforderungen an die Nachweise definiert werden.
- **Lebenszykluskosten:** Berücksichtigt man bei der Beschaffung die Lebenszykluskosten eines Produkts (einschließlich der Folgekosten für z. B. Wartung, Verschleißteile und Energieverbrauch) und nicht nur den Kaufpreis, wird der Grundsatz der „Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit“ auch langfristig berücksichtigt. Gerade bei nachhaltiger Beschaffung bzw. Beschaffung innovativer Produkte oder Leistungen sind die Lebenszykluskosten entscheidend.
Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Beschaffung klimafreundlicher Leistungen (AVV Klima) des Bundes regelt in § 4 Abs. 4: „Für die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots im Rahmen der Zuschlagsentscheidung sind neben den Anschaffungskosten die voraussichtlichen Kosten, die mit der zu beschaffenden Leistung während ihres Lebenszyklus in Verbindung stehen (Lebenszykluskosten) zu berücksichtigen, insbesondere die Kosten für den Energieverbrauch, die Wartungskosten und die Kosten am Ende der Nutzungsdauer.“ Die VwV Beschaffung in Baden-Württemberg regelt z. B. unter „Wertung der Angebote, Zuschlagserteilung“: „Bei der Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte einschließlich gegebenenfalls ermittelter Lebenszykluskosten ist der unter Umständen höhere Preis für die Beschaffung kein Hindernis, sofern er unter Berücksichtigung des § 7 LHO als wirtschaftlich angesehen werden kann.“ Solche Regelungen sollten auch in Hessen ausdrücklich getroffen werden und nicht nur durch Bezugnahme auf andere Vorschriften in Einzelfällen möglich sein.
- **Verbindlichkeit:** Die Vorgabe sozialer, umweltbezogener und innovativer Anforderungen ist bisher nicht verbindlich im Gesetz geregelt. Nach § 23 Abs. 2 der Unterschwellenvergabeordnung (UVgO) kann die Leistungsbeschreibung auch Aspekte der Qualität sowie soziale, innovative und umweltbezogene Merkmale umfassen. § 97 Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) besagt: „Bei der Vergabe werden Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte nach Maßgabe dieses Teils berücksichtigt.“ Bisher entfalten diese rechtlichen Vorgaben in der Praxis nur wenig Wirkung. Umweltbezogene Aspekte und soziale Kriterien müssen bei der Beurteilung eines Produktes oder einer Dienstleistung verbindlich herangezogen werden. Deshalb wäre angezeigt, in § 3 Abs. 1 des HVTG die bisherige Formulierung „Bei Vergaben von öffentlichen Aufträgen des Landes Hessen sind grundsätzlich ... zu berücksichtigen“ zu ersetzen durch „Bei Vergaben von öffentlichen Aufträgen des Landes Hessen sollen ... berücksichtigt werden“.
Für besonders risikobehaftete Produkte (z. B. Textilien, Natursteine, IT-Produkte) sollte es verpflichtend sein, die Einhaltung umweltbezogener und/oder sozialer Standards einzufordern. Da die Mehrheit der Aufträge auf kommunaler Ebene vergeben wird, muss die Anwendung sozialer und umweltbezogener Kriterien auch für die Kommunen und für kommunale Unternehmen verbindlich werden. Einige Bundesländer haben längst

ASchWVA 21/21-1011 Teil 1, öffentlich

Verantwortung gerecht zu werden. So haben die Bundesländer Berlin und Bremen Vergabegesetze und Verwaltungsvorschriften erlassen, nach denen die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation bei bestimmten Produkten sichergestellt werden muss. Die AV ILO-Kernarbeitsnormen des Landes Berlin definiert explizit zehn „sensible Waren und Warengruppen“, bei denen eine Gewinnung, Herstellung oder Weiterverarbeitung unter Missachtung der ILO-Kernarbeitsnormen in Betracht kommt: Textilprodukte, Lederwaren, Naturstein, Sand, Holz und Holzprodukte, Agrarerzeugnisse, die überwiegend aus Ländern des Globalen Südens stammen, Fisch, IT-Produkte, Sportbälle, Spielwaren (Vgl. Ausführungsvorschrift zur Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen bei der Vergabe von Bau-, Liefer- oder Dienstleistungen (AV ILO-Kernarbeitsnormen), S. 2-3: <https://www.berlin.de/vergabeservice/nachhaltige-beschaffung/ilo-kernarbeitsnormen/>). Auch die Bremische Kernarbeitsverordnung listet acht Produktgruppen auf, die nur unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen an öffentliche Auftraggeber geliefert werden dürfen (Vgl. Bremische Verordnung über die Berücksichtigung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation bei der öffentlichen Auftragsvergabe (Bremische Kernarbeitsnormenverordnung - BremKernV): https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/bremische-verordnung-ueber-die-beruecksichtigung-derkernarbeitsnormen-der-internationalen-arbeitsorganisation-bei-der-oeffentlichen-auftragsvergabe-bremischekernarbeitsnormenverordnung-bremkernv-vom-2-april-2019-130220?template=20_gp_ifg_meta_detail_d). Beide Verordnungen legen fest, wie die Einhaltung der Mindeststandards nachgewiesen werden muss. Wir empfehlen der Landesregierung, diesem Beispiel zu folgen. Für alle sensiblen Produkte sollte die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen als Muss-Bestimmung vorgegeben werden. Zudem muss in der Verwaltungsvorschrift definiert werden, dass der Nachweis der Einhaltung der ILO-Normen nur durch glaubwürdige Gütezeichen und vergleichbare Nachweise erbracht werden kann. Außerdem sollten weitere soziale Vorgaben wie z. B. die Förderung von Frauen und von Menschen mit Behinderung sowie die Förderung einer beruflichen Erstausbildung ebenfalls verbindlich festgeschrieben werden.

Weitere Forderungen, um Nachhaltigkeits-, soziale und umweltbezogene Aspekte in der Vergabe zu stärken:

Darüber hinaus fordert das Bündnis die Einrichtung einer Landesberatungsstelle für nachhaltige Beschaffung, welche die Einrichtungen der öffentlichen Hand in Hessen in allen relevanten Fragen berät und positive Beispiele verbreitet. Weder die Auftragsberatungsstelle Hessen noch die Vergabekompetenzstellen leisten dies, und auch die Kapazitäten der bundesweit tätigen Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung sind für diese Aufgabe nicht ausreichend. Es muss gewährleistet sein, dass ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen, um nicht nur den bestehenden Beratungsbedarf zu decken, sondern die nachhaltige Beschaffung auch proaktiv voranbringen zu können. Beiräte unter Beteiligung maßgeblicher Stakeholder (wie z. B. Kommunen und Nichtregierungsorganisationen) sollten die Arbeit der Servicestellen unterstützen.

Vergleichbare Landesberatungsstellen für nachhaltige Beschaffung gibt es bereits in fünf Bundesländern. Da auch die aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung ergeben hat, dass es den mit der Vergabe befassten Beschäftigten an einschlägigen Kompetenzen und Professionalisierung mangelt, um nachhaltige Beschaffung umzusetzen, und dass dementsprechend Unsicherheit herrscht, wie bei Vergaben Nachhaltigkeits-, soziale und umweltbezogene Aspekte rechtssicher einbezogen werden können, sollte das Land Hessen die Ausbildung in diesem Bereich stärken und darüber hinaus Fortbildungen für Vergabe- und Bedarfsstellen anbieten. Zu diesem Zweck könnte sich das Land Hessen der „Gemeinsamen Bund-Länder-Fortbildungsinitiative nachhaltige Beschaffung“ anschließen.

Teil von Training und Ausbildung sollte auch die Sensibilisierung von Beschaffenden sein, die laut Bertelsmann-Studie von „wesentlicher Bedeutung“ ist: „Die Sensibilisierung der Verantwortlichen fördert die Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit und Vorzüge der nachhaltigen öffentlichen Beschaffung.“

(Bertelsmann Stiftung (2024). Nachhaltigkeit in der öffentlichen Beschaffung. DOI:

<https://doi.org/10.11586/2024096>)

Die Nachhaltigkeitsstatistik und die Vergabestatistik sollten zeitnah und einfach öffentlich zugänglich sein. Um eine Nachverfolgbarkeit des Volumens nachhaltiger Aufträge für die Öffentlichkeit zu gewährleisten, sollten die Daten nach dem „Erlass zur statistischen Erfassung der Nachhaltigkeitskriterien“ einfach öffentlich zugänglich gemacht

werden. Ab 2021 soll ein öffentliches Zielvereinbarung für den Bereich nachhaltige Beschaffung getroffen, regelmäßig evaluiert und ggf. angepasst werden.

Fazit: Das Land Hessen sollte auf dem vorliegenden Gesetzentwurf aufsetzen und mit gutem Beispiel vorangehen, damit das Hessische Vergabe- und Tariftreuegesetz die sich bietenden Möglichkeiten zur Gestaltung einer nachhaltigen, ökologisch und sozial fairen Wirtschaftsweise nutzt. Das *Bündnis für eine faire Vergabe in Hessen* fordert vom Hessischen Landtag, die aufgeführten Kritikpunkte im Hessischen Vergabe- und Tariftreuegesetz aufzunehmen, damit Aufträge künftig konsequent fair, nachhaltig und unter Berücksichtigung umweltbezogener und sozialer Kriterien vergeben werden.

Das epn Hessen e.V. ist Mitglied des „Bündnis für eine faire Vergabe in Hessen“, das seit 2013 besteht und spricht auch für dieses Bündnis, an dem folgende Organisationen beteiligt sind:

