Stand 06.03.2025

FAQ-Liste zum Tariftreue- und Mindestlohngesetz für öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg (LTMG)

1. Anwendungsbereich

Hat sich der Anwendungsbereich des LTMG (§ 2 LTMG) mit dem Inkrafttreten des neugefassten Teils 4 des GWB geändert?

Nein, grundsätzlich nicht. Die Legaldefinition der öffentlichen Aufträge ist jetzt in § 103 GWB (§ 99 GWB alte Fassung) und der Begriff des öffentlichen Auftraggebers ist jetzt in den §§ 99 und 100 GWB (§ 98 GWB alte Fassung) geregelt.

Wie ist das Verhältnis LTMG zum Mindestlohngesetz?

Trotz des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 1. Januar 2015 ist das LTMG weiterhin zu beachten, d.h. bei öffentlichen Aufträgen ist weiterhin eine Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtung zu fordern und vertraglich durchzusetzen.

Beim LTMG handelt es sich um ein Vergabegesetz. Beim MiLoG hingegen handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Regelung. Näheres zum Verhältnis vergabespezifisches Mindestentgelt/bundesgesetzlicher Mindestlohn siehe unter Nr. 4.

Woher weiß ein Unternehmen, ob im Einzelfall die Vorgaben des LTMG anzuwenden sind?

Das LTMG richtet sich unmittelbar an die öffentlichen Auftraggeber in Baden-Württemberg und verpflichtet diese, bei der Vergabe von Aufträgen bestimmte gesetzliche Anforderungen einzuhalten. Die rechtliche Beurteilung, ob es sich um einen öffentlichen Auftraggeber nach § 99 Nr. 1 bis 4 und § 100 GWB handelt und inwieweit bei einem konkreten Auftrag Vorgaben des LTMG zu berücksichtigen sind, obliegt also nicht den Unternehmen, sondern dem öffentlichen Auftraggeber selbst. Für die potentiellen Auftragnehmer sind alle Anforderungen des LTMG aus der Ausschreibung ersichtlich. Sollte die Ausschreibung fehlerhaft oder unvollständig sein, so haften dafür nicht die Unternehmen. Diese haben dafür einzustehen, dass sie die abgegebenen Erklärungen auch tatsächlich umsetzen.

Gilt das LTMG nur für öffentliche Auftraggeber in Baden-Württemberg?

Nach § 2 Abs. 4 LTMG werden Auftraggeber erfasst, die ihren Sitz in Baden-Württemberg haben. Das LTMG gilt für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen über Bau- und Dienstleistungen in Baden-Württemberg.

Haben auch ausländische Unternehmen die Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtungen des LTMG zu beachten?

Das LTMG findet nach § 2 Abs. 1 und 4 LTMG Anwendung bei öffentlichen Aufträgen in Baden-Württemberg durch öffentliche Auftraggeber i. S. der §§ 99 und 100 GWB, dazu gehören vor allem das Land, die kommunalen Auftraggeber und

sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Personen des öffentlichen Rechts. D. h. die Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtungen des LTMG gelten in diesen Fällen auch für Unternehmen aus dem Ausland.
Zu etwaigen Auswirkungen des EuGH-Urteils vom 18.09.2014 (Az. C-549/13) zur Mindestlohnregelung in § 4 Abs. 3 des Tariftreuegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) siehe die entsprechende FAQ.

Warum findet das LTMG nur bei Bau- und Dienstleistungen Anwendung?

Bei Lieferleistungen handelt es sich in der Regel um bereits hergestellte Erzeugnisse, so dass Forderungen nach Tariftreue oder Mindestentgelt hier nichts bewirken.

Gilt das LTMG auch bei Vergabeverfahren oberhalb der EU-Schwellenwerte?

Das LTMG findet auch bei Vergabeverfahren oberhalb der EU-Schwellenwerte Anwendung, wenn es sich um öffentliche Aufträge in Baden-Württemberg handelt.

Wie grenzt man eine Dienstleistung von einer Lieferung ab?

Bei der Beurteilung, ob die Kriterien für Dienstleistungen oder „nur“ für Lieferungen zu befolgen sind, ist darauf abzustellen, ob der Schwerpunkt der Gesamtleistung auf der Lieferung eines fertigen Produktes oder auf der mit deren Bereitstellung verbundenen Dienstleistung liegt.

Fallen unter den Begriff der Dienstleistungen auch freiberufliche Leistungen?

Alle Dienstleistungen, gleich welcher Art, werden vom LTMG erfasst. Dazu zählen auch freiberufliche Leistungen.

Was gilt bei Direktaufträgen?

Nach § 14 UVgO können Leistungen bis zu einem geschätzten Auftragswert in Höhe von 1.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) unter Berücksichtigung des Haushaltsgrundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ohne ein Vergabeverfahren beschafft werden (Direktauftrag). Abweichend von § 14 UVgO gilt für die Landeseinrichtungen und Kommunen im Anwendungsbereich von VwV Beschaffung bzw. Vergabe VwV eine Wertgrenze von 100.000 Euro (ohne Umsetzsteuer). Der Direktauftrag stellt kein Vergabeverfahren dar, das LTMG kommt mangels Vergabeverfahren nicht zur Anwendung.

Warum gilt das LTMG nicht für alle öffentlichen Aufträge?

Um den durch das LTMG im Interesse der Wirksamkeit nicht völlig zu vermeidenden bürokratischen Aufwand für die Unternehmen und die öffentlichen Auftraggeber angemessen zu begrenzen, wurde eine Bagatellgrenze von 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) festgelegt. Aufträge geringeren Umfangs sind aus dem Anwendungsbereich des LTMG ausgenommen.

Wie berechnet man die Schwellenwerte nach dem LTMG?

Für die Frage, ab wann die im Gesetz angelegten Schwellenwerte hinsichtlich der Auftragssumme erreicht werden, gilt das allgemeine Vergaberecht (vgl. § 3 VgV). Danach ist bei der Schätzung des Auftragswertes vom voraussichtlichen Gesamtwert der vorgesehenen Leistung ohne Umsatzsteuer auszugehen, insbesondere darf der Wert eines beabsichtigten Auftrags nicht in der Absicht geschätzt oder aufgeteilt werden, den Auftrag der Anwendung des LTMG zu entziehen.

Bleibt die UVgO in Baden-Württemberg im Unterschwellenbereich für Kommunen weiterhin nur empfohlen?

Das LTMG trifft keine Regelung für Kommunen bezüglich der Anwendung der UVgO im Unterschwellenbereich. Es gilt hier die Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums über die Vergabe von Aufträgen im kommunalen Bereich (VergabeVwV). Danach sind als verbindliche Vergabegrundsätze im Sinne von § 31 Abs. 2 GemHVO von den Kommunen die Teile A, B und C der VOB anzuwenden. Die UVgO wird lediglich zur Anwendung empfohlen.

Verpflichtet das LTMG auch solche öffentlichen Auftraggeber zur Einhaltung der anderen vergaberechtlichen Verfahrensvorschriften, die bisher davon ausgenommen waren?

Bezüglich der Entscheidung, welches Vergabeverfahren anzuwenden ist, führt das LTMG keine Änderungen herbei. Eigene Regelungen zu dieser Frage trifft das Gesetz nicht. Entscheidungen darüber, welche Art von Vergabeverfahren in einem bestimmten Fall durchzuführen ist, sind also auf dieselbe Weise zu treffen wie bisher.

Sind auch die Kirchen zur Einhaltung des LTMG verpflichtet?

Das LTMG trifft Regelungen für Aufträge, die von öffentlichen Auftraggebern vergeben werden. Gemäß § 2 Abs. 4 LTMG ist der Begriff des öffentlichen Auftraggebers identisch mit dem des § 99 Nr. 1 bis 4 und § 100 GWB.

Kirchen sind grundsätzlich keine öffentlichen Auftraggeber im Sinne der §§ 99 und 100 GWB. Auch wenn sie den Status von Körperschaften des öffentlichen Rechts innehaben, handelt es sich bei den Kirchen nicht um staatliche Untergliederungen oder Einrichtungen; sie erfüllen nicht die Merkmale, die § 99 Nr. 1 und 2 GWB voraussetzt. Das haben Gerichte mehrfach bestätigt. Daher sind die Kirchen weder an das LTMG noch an sonstige Vorschriften des öffentlichen Vergaberechts gebunden. Teilweise bestehen stattdessen kircheninterne Vergaberegelungen.

Nur ausnahmsweise kann gemäß § 99 Nr. 4 GWB eine Bindung an das LTMG und andere Vergabebestimmungen auch für Kirchen eintreten. Das ist der Fall, wenn die Kirche für Tiefbaumaßnahmen, für die Errichtung von Krankenhäusern, Sport-, Erholungs- oder Freizeiteinrichtungen, Schul-, Hochschul- oder Verwaltungsgebäuden oder für damit in Verbindung stehende Dienstleistungen und Auslobungsverfahren von staatlichen Stellen Mittel erhält, mit denen das Vorhaben zu mehr als 50 % finanziert wird. Dann haben auch Kirchen die Vorschriften des LTMG in vollem Umfang einzuhalten.

Sind auch die Krankenhäuser zur Einhaltung des LTMG verpflichtet?

Sobald das Land oder die Kommune Träger eines Krankenhauses ist oder an diesen Anteile innehat ist zu prüfen, ob das Krankenhaus öffentlicher Auftraggeber i. S. §§ 99 und 100 GWB ist. Wenn ja, findet das LTMG Anwendung. In aller Regel wird ein Krankenhaus in der Form einer gemeinnützigen GmbH oder einer Anstalt des öffentlichen Rechts betrieben. Dann hängt es davon ab, ob das Krankenhaus vom Land oder der Kommune beherrscht oder finanziert wird. Es handelt sich hierbei um eine Einzelfallprüfung. In der Regel ist aber davon auszugehen, dass Krankenhäuser öffentliche Auftraggeber nach § 99 Nr. 2 GWB sind. Bei Privatkliniken findet das LTMG grundsätzlich keine Anwendung.

Ist die Beauftragung von Rettungsdiensten vom LTMG erfasst?

In aller Regel führen die öffentlichen Träger der Rettungsdienste die notwendigen Dienstleistungen nicht selbst durch, sondern beauftragen Leistungserbringer (zumeist Hilfsorganisationen wie DRK, MHD, Johanniter etc.) mit deren Durchführung. In einigen Bundesländern kommt dabei das Submissionsmodell und in anderen das Konzessionsmodell zur Anwendung. Im Rahmen des Submissionsmodells erhalten die Leistungserbringer das Benutzungsentgelt unmittelbar vom Leistungsträger (dem Kreis oder der kreisfreien Stadt), wohingegen im Konzessionsmodell die Leistungserbringer die Höhe der Benutzungsentgelte mit den Sozialversicherungsträgern vereinbaren. In Baden-Württemberg ist das Konzessionsmodel gesetzlich festgeschrieben. Beim Konzessionsmodel fehlt die das öffentliche Auftragswesen prägende direkte Entgeltbeziehung zwischen dem öffentlichen Auftraggeber und dem Leistungserbringer. Konsequenterweise hat der EuGH festgestellt, dass daher im Rahmen des Konzessionsmodells eine zentrale Voraussetzung des „Dienstleistungsauftrages“ im vergaberechtlichen Sinne – nämlich die Entgeltlichkeit des (öffentlich-rechtlichen) Beauftragungsvertrages (vgl. § 103 Abs. 1 GWB) fehlt. Daher muss die Beauftragung von Rettungsdienstleistungen im Wege des Konzessionsmodells, die von gemeinnützigen Organisationen oder Vereinigungen erbracht werden, nicht im Wege förmlicher Vergabeverfahren erfolgen, sofern es sich nicht um Patientenbeförderungen handelt, weil hierfür die Ausnahmeregelung des § 107 GWB gilt. Bei der Vergabe müssen (lediglich) die Grundsätze des europäischen Primärrechts beachtet werden.

Sind öffentliche Aufträge an Justizvollzugsanstalten (JVA) vom LTMG erfasst?

JVA sind nach § 8 Abs. 4 UVgO vom Wettbewerb ausgeschlossen, um aufgrund der besonderen Kalkulationsgrundlagen (wegen anderer Arbeitsbedingungen) einen Verdrängungswettbewerb gegenüber gewerblichen Unternehmen zu verhindern.

Nach Sinn und Zweck des LTMG beansprucht das Gesetz nur dort Geltung, wo ein fairer Wettbewerb erreicht werden soll. JVA hingegen verfolgen nicht erwerbswirtschaftliche, sondern sozialpolitische Ziele, und treten somit nicht in den Wettbewerb. Aufträge an JVA werden daher vom LTMG nicht erfasst.

Ist das LTMG auch auf Inhouse-Vergaben anwendbar?

Das LTMG erfasst nach § 2 Abs. 1 zwar alle Aufträge im Sinne des § 103 GWB und damit sowohl Vergaben ab dem EU-Schwellenwert als auch den Unterschwellenbereich, allerdings werden keine Vorgaben für Inhouse-Geschäfte getroffen. Grundsätzlich sind reine Inhouse-Vergaben – also solche an eigene Unternehmen, über die der öffentliche Auftraggeber eine Kontrolle wie über eigene Dienststellen ausübt und die im Wesentlichen für den öffentlichen Auftraggeber tätig sind – nach der Teckal-Rechtsprechung des EuGH mangels Außenwirkung keine öffentlichen Aufträge. Die Übertragung einer Aufgabe auf eine rechtlich getrennte, aber im vollen Umfange beherrschte Einheit ist mit der Erbringung durch die öffentliche Stelle selbst gleichzusetzen und daher keine Vergabe im vergaberechtlichen Sinne. Da keine Vergabe erfolgt, ist das LTMG auf solche Inhouse-Verfahren nicht anwendbar.

Wie verhält es sich mit der Anwendbarkeit des LTMG auf private Unternehmen, die bei Projekten (zu mehr als 50 %) staatlich gefördert werden und ihrerseits Aufträge vergeben?

§ 2 Abs. 4 Satz 1 LTMG bestimmt die öffentlichen Auftraggeber, die die Tariftreue- und Mindestentgeltregelungen des LTMG anzuwenden haben. Danach sind öffentliche Auftraggeber im Sinne des LTMG öffentliche Auftraggeber in Baden-Württemberg gemäß §§ 99 und 100 GWB. Für Baumaßnahmen ist in § 99 Nr. 4 GWB geregelt, dass als öffentliche Auftraggeber auch natürliche und juristische Personen des Privatrechts gelten, die von öffentlichen Auftraggebern i.S.d. §§ 99 und 100 GWB zu mehr als 50 % finanziert werden.

Kann bei Zuwendungen des Landes der Zuwendungsnehmer bei Auftragsvergaben verpflichtet werden das LTMG anzuwenden?

Nach den VV Nr. 5.4 zu § 44 LHO können über die bestehenden Allgemeinen Nebenbestimmungen (ANBest) hinaus je nach Art, Zweck und Höhe der Zuwendung sowie nach Lage des Einzelfalls weitere sachgerechte Bedingungen und Auflagen vorgesehen und zum Bestandteil des Zuwendungsbescheides gemacht werden. Insoweit ist der Zuwendungsgeber berechtigt nach Maßgabe des LTMG dem Zuwendungsnehmer ergänzend zu den ANBest bei Auftragsvergaben die Anwendung des LTMG aufzuerlegen. Unabhängig davon wird derzeit geprüft, ob nach Sinn und Zweck des LTMG, dieses auch bei der Zuwendungsbewilligung zur Anwendung kommen soll.

Was gilt für gemeinsame Vergaben mit nicht in Baden-Württemberg ansässigen öffentlichen Auftraggebern?

Damit öffentliche Auftraggeber in Baden-Württemberg Ausschreibungen auch zusammen mit anderen öffentlichen Auftraggebern, für die dieses Gesetz nicht gilt, vornehmen können, wird in § 2 Abs. 6 LTMG bestimmt, dass sie mit diesen Auftraggebern zunächst eine Einigung über die Anwendung der Vorgaben dieses Gesetzes anstreben müssen. Kann eine solche Einigung nicht erreicht werden, kann auf die Vorgabe von Tariftreuepflicht oder Mindestentgelt ausnahmsweise verzichtet werden. Damit wird gewährleistet, dass auch bei grenzüberschreitenden Ausschreibungen grundsätzlich Tariftreue- oder Mindestentgeltverpflichtungen bestehen. Zugleich wird aber die erforderliche Flexibilität im Einzelfall ermöglicht.

Ist das LTMG auch bei Honorarkräften zu beachten?

Wird die Leistung eines beauftragten Unternehmens oder Nachunternehmens mit Honorarkräften erbracht, sind bzgl. der Honorarkräfte die Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtungen des LTMG zu beachten.

Welche Auswirkungen hat das EuGH-Urteil vom 18. September 2014 (Az. C-549/13) zur Mindestlohnregelung in § 4 Abs. 3 des Tariftreuegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) auf das LTMG?

Der EuGH hat mit seinem Urteil vom 18. September 2014 (Az. C-549/13) zum TVgG-NRW entschieden, dass vergaberechtliche Mindestlohnregelungen nicht mit EU-Recht vereinbar sind, wenn der Bieter beabsichtigt, den Auftrag ausschließlich durch Inanspruchnahme von Arbeitnehmern auszuführen, die bei einem Nachunternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als dem, dem der öffentliche Auftraggeber angehört, beschäftigt sind. Maßgeblich war, dass in dem entschiedenen Fall die Arbeiten ausschließlich in einem anderen EU-Staat erbracht werden sollten als dem Staat des öffentlichen Auftraggebers.

Bieter, die ihren Sitz im EU-Ausland haben und Bieter, deren Nachunternehmen ihren Sitz im EU-Ausland haben, können Angebote auch ohne Mindestentgelterklärung abgeben, wenn sie versichern, dass der Auftrag ausschließlich durch Arbeitnehmer im EU-Ausland ausgeführt werden soll.

2. Tariftreue

Warum gilt § 3 Abs. 1 LTMG bereits bei Kleinstaufträgen, während der Mindestlohn nach § 4 Abs. 1 LTMG erst ab einem Auftragswert von 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) zu zahlen ist?

§ 3 Abs. 1 LTMG nimmt Bezug auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), das unabhängig vom Auftragswert Geltung hat. § 4 Abs. 1 LTMG stellt im Gegensatz zu § 3 Abs. 1 LTMG eine eigene, vergabespezifische Regelung dar und ist erst ab 20.000 Euro Auftragswert (ohne Umsatzsteuer) anwendbar.

Sind schon bei Aufträgen ab einem Wert von 1 Cent Eigenerklärungen nach § 3 Abs. 1 LTMG abzugeben?

§ 3 Abs. 1 LTMG findet insoweit Anwendung, als er auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verweist. Dessen Regelungen sind stets einzuhalten. § 5 LTMG, der zusätzlich die Abgabe einer entsprechenden Verpflichtungserklärung verlangt, ist allerdings erst ab 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) anzuwenden (§ 2 Abs. 3 LTMG).

Gilt die Lohngleitklausel bei der Tariftreuepflicht nach § 3 Abs. 3 LTMG auch für das Mindestentgelt nach § 4 LTMG?

Nein. Die bei tarifvertraglichen Änderungen geltende Lohngleitklausel beschränkt sich auf Verkehrsdienstleistungen, die in der Regel auf eine gewisse Dauer angelegt sind.

Sind die Entgeltbegriffe in § 3 Abs. 1 bis 3 LTMG identisch?

Der Begriff des Entgelts im Sinne des § 3 Abs. 3 LTMG ist weiter gefasst als der Begriff des Entgelts nach § 3 Abs. 1 und 2 LTMG. Der Begriff des Entgelts nach § 3 Abs. 1 und 2 LTMG bezieht sich auf den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. des Mindestarbeitsbedingungengesetzes.
Der Begriff des Entgelts nach § 3 Abs. 3 LTMG erfasst insoweit alle entgeltrelevanten Vereinbarungen im Tarifvertrag (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Zuschlagsregelungen, vermögenswirksame Leistungen etc.), soweit die geldwerten Leistungen anteilig dem Zeitraum der Ausführung des öffentlichen Auftrags durch die betroffenen Beschäftigten zugeordnet werden können. Aufwendungen für die Altersversorgung werden oftmals nicht direkt an den Arbeitnehmer, sondern an Dritte geleistet. Aus Gründen der Rechtsklarheit sind die Aufwendungen für die Altersversorgung in § 3 Abs. 3 Satz 1 LTMG ausdrücklich aufgeführt. Maßgebend für den Entgeltvergleich ist die Gesamtsumme der vom Arbeitgeber zu leistenden Zahlungen, nicht die Höhe einzelner Entgeltkomponenten.

3. ÖPNV / SPNV / freigestellter Verkehr

Fällt auch der freigestellte Verkehr unter das LTMG?

Gemäß § 2 Abs. 2 LTMG gilt das Gesetz auch für öffentliche Aufträge für Verkehre im Sinne von § 1 der Freistellungs-Verordnung (sog. freigestellter Verkehr).

Gelten für den freigestellten Verkehr die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge oder das derzeit geltende vergabespezifische Mindestentgelt?

Grundsätzlich findet das LTMG auch für den freigestellten Verkehr Anwendung. Ob im Einzelfall bei öffentlichen Aufträgen über Verkehrsdienstleistungen für den freigestellten Verkehr Tarifentgelte nach den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen oder das Mindestentgelt des § 4 LTMG zu beachten sind, hängt von der jeweils ausgeschriebenen Leistung ab. Es gelten die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge für den straßengebundenen Personenverkehr, sobald der freigestellte Verkehr vom Anwendungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages umfasst wird.

Bei Ausschreibungen über die Beförderung von bis zu neun Personen einschließlich des Fahrzeugführers, wird der Verkehr mit Personenkraftwagen im Sinne des § 4 Abs. 4 Nr. 1 Personenbeförderungsgesetz (PBefG) betrieben. Im Hinblick auf Dienstleistungen im Bereich des öffentlichen Personenverkehrs auf der Straße, die die Beförderungen der mit Personenkraftwagen i.S.d. § 4 Abs. 4 Nr. 1 PBefG durchgeführten freigestellten Verkehre erfassen, gelten die Regelungen der WBO-Tarifwerke, soweit der jeweilige Sachverhalt von deren Geltungsbereich erfasst wird und sofern die Vergabe nach dem 1. Januar 2022 eingeleitet wurde. Ansonsten gilt für die betreffenden Verkehre zum jetzigen Zeitpunkt nur das derzeit geltende vergabespezifische Mindestentgelt.

Bei Ausschreibungen über die Beförderung von mehr als neun Personen einschließlich Fahrer wird der Verkehr mit Kraftomnibussen im Sinne des § 4 Abs. 4 Nr. 2 PBefG betrieben. Diese Verkehre fallen unter den Anwendungsbereich der WBO-Tarifwerke.

Wo finde ich eine Auswahl einschlägiger und repräsentativer Tarifverträge für den Bereich des öffentlichen Personenverkehrs?

Das für Arbeit zuständige Ministerium hat eine Rechtsverordnung gemäß § 3 Abs. 4 S. 1 LTMG erlassen, durch die ein Beirat eingerichtet wurde. Dieser Beirat hat die Aufgabe, die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge zu ermitteln. Die vom Beirat ermittelten einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge wurden Verwaltungsvorschrift vom 26. März 2020 (GABl. S. 372) veröffentlicht. Die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge werden vom öffentlichen Auftraggeber in der Bekanntmachung und den Vergabeunterlagen des öffentlichen Auftrags benannt.

Wie ist vorzugehen, wenn mehrere einschlägige und repräsentative Tarifverträge bestimmt werden?

Wenn mehrere Tarifverträge als einschlägig und repräsentativ festgelegt worden sind, muss ein Bieter mindestens das Entgelt eines dieser Tarifverträge zahlen. Eine Kombination von Bestandteilen mehrerer Tarifverträge aufgrund eines Sachgruppenvergleiches kommt nicht in Betracht. Das Entgelt eines repräsentativen Tarifvertrages stellt ein Mindestentgelt dar, das durch übertarifliche Leistungen selbstverständlich überschritten werden kann. Ist der Bieter an einen repräsentativen Tarifvertrag gebunden, so bleibt er natürlich arbeitsrechtlich an diesen gebunden und kann nicht einen anderen repräsentativen Tarifvertrag wählen.

Ist ein einschlägiger und repräsentativer Tarifvertrag nur hinsichtlich des zu zahlenden Lohns oder auch in seinen sonstigen Bestandteilen anzuwenden?

Gemäß § 3 Abs. 3 LTMG ist das tarifvertraglich vorgesehene Entgelt nach den tarifvertraglich festgelegten Modalitäten zu zahlen. Ein repräsentativer Tarifvertrag kann neben dem monatlichen Entgelt oder dem Stundenentgelt weitere Vergütungen wie Urlaubsgeld, Sonderzahlungen und Erschwerniszuschläge regeln. Bei der Auftragsausführung sind den eingesetzten Beschäftigten diese Entgeltbestandteile ebenfalls zu zahlen. Weitere tarifvertragliche Regelungen sind nicht zwingend anzuwenden.

Muss der Auftraggeber im Bereich des öffentlichen Verkehrs darauf hinweisen, welcher Tarifvertrag einschlägig und repräsentativ ist und wie hoch das Stundenentgelt ist?

Gemäß § 3 Abs. 3 LTMG muss der öffentliche Auftraggeber in der Bekanntmachung und in den Vergabeunterlagen die einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge aufführen. Hingegen ist er nicht verpflichtet, einzelne Inhalte dieser Tarifverträge – z.B. Stundenentgelte – wiederzugeben. Hier obliegt es dem Unternehmen selbst, bei Bedarf entsprechende Informationen einzuholen.

Wie werden öffentliche Auftraggeber und Unternehmen über Änderungen der Entgeltregelungen aus den einschlägigen und repräsentativen Tarifverträgen informiert?

Das Verzeichnis der einschlägigen und repräsentativen Tarifverträge für öffentliche Aufträge über Verkehrsdienstleistungen wurde mit Verwaltungsvorschrift vom 26. März 2020 (GABl. S. 372) veröffentlicht. Zugleich stellt die beim Regierungspräsidium Stuttgart eingerichtete Servicestelle nach § 3 Abs. 5 LTMG das Verzeichnis und die darin enthaltenen Tarifverträge im Internet zur Verfügung. Das Verzeichnis wird jährlich überprüft und erforderlichenfalls in der Regel zum 1. März des Folgejahres angepasst. Bis zu der Veröffentlichung seiner Anpassung gelten die als einschlägig und repräsentativ festgestellten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung. Ersetzt ein neuer Tarifvertrag einen als einschlägig und repräsentativ festgestellten Tarifvertrag, tritt der neue Tarifvertrag an die Stelle des verzeichneten Tarifvertrags. Die Servicestelle veröffentlicht tarifvertragliche Änderungen im Internet.

Müssen bei Vergaben im Bereich des ÖPNV mehrere Einzeltouren eines Auftraggebers zusammengefasst werden oder kann jede Einzeltour für sich betrachtet werden, wenn es um das Erreichen des Schwellenwerts von 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) geht?

Ein öffentlicher Auftraggeber hat ein bestimmtes Kontingent von Fahrten zu vergeben. Eine Aufteilung dieses Gesamtauftrags in Teil- und Fachlose ist nach § 22 des Gesetzes zur Mittelstandsförderung grundsätzlich vorzunehmen. Diese Lose sind nur gerade so umfangreich zu gestalten, wie es wirtschaftlich und technisch notwendig ist. So ist es sicherlich denkbar, dass Lose nur je eine bestimmte Tour umfassen. Bei der Beurteilung, ob der Schwellenwert von 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) erreicht ist, sind jedoch nicht die einzelnen Lose, sondern der gesamte Beschaffungsvorgang zu betrachten. Andernfalls könnte durch eine bestimmte Art der Ausschreibung das Erreichen der Schwellenwerte verhindert werden. Auch die Aufteilung eines logisch zusammenhängenden Beschaffungsvorgangs in mehrere einzelne Vergabeverfahren statt in Lose kann das Erreichen der Schwellenwerte nicht verhindern, da diese ebenfalls als Gesamtheit betrachtet werden müssen.

Fallen unter den Begriff der öffentlichen Dienstleistungsaufträge im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) auch Dienstleistungskonzessionen und reine Beihilferegelungen oder nur öffentliche Aufträge im vergaberechtlichen Sinne?

Unter den Anwendungsbereich des LTMG fallen alle Vergaben öffentlicher Dienstleistungsaufträge im Sinne von Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007. Dies sind Dienstleistungsaufträge im straßengebundenen ÖPNV, die unter Beachtung der in den Richtlinien 2004/17/EG und 2004/18/EG vorgesehenen Verfahren vergeben werden (Art. 5 Abs. 1 S. 2), Dienstleistungskonzessionen im straßengebundenen ÖPNV, auch wenn diese im Wege der Direktvergabe vergeben werden (Art. 5 Abs. 2, 4 und 5 der Verordnung) sowie Dienstleistungsaufträge im schienengebundenen Personennahverkehr (SPNV), wenn diese im Wege der Direktvergabe vergeben werden (Art. 5 Abs. 6).

Fallen auch die eigenwirtschaftlichen Verkehre unter das LTMG?

Eigenwirtschaftliche Verkehre i.S.d. § 8 Abs. 4 Personenbeförderungsgesetz (PBefG) fallen wie Inhouse-Beauftragungen nicht in den Anwendungsbereich des LTMG. Zu beachten ist, dass mit der am 1. Januar 2013 in Kraft getretenen Novelle des PBefG der Begriff des eigenwirtschaftlichen Verkehrs wesentlich verengt worden ist, mit der

Folge, dass künftig nur noch wenige Verkehrsleistungen als eigenwirtschaftlich gelten. Nach der Neufassung des § 8 Abs. 4 PBefG sind nur die Verkehre eigenwirtschaftlich, deren Aufwand gedeckt wird durch die Beförderungserlöse, Ausgleichsleistungen aufgrund von allgemeinen Vorschriften nach Artikel 3 Abs. 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 und sonstige Unternehmenserträge im handelsrechtlichen Sinne, soweit diese keine Ausgleichszahlungen für die Erfüllung gemeinwirtschaftlicher Verpflichtungen nach Artikel 3 Abs. 1 der Verordnung (EG) 1370/2007 darstellen und keine ausschließlichen Rechte gewährt werden. Die neue Definition der Verkehrsleistungen ist für alle Beauftragungen nach Inkrafttreten des PBefG zu berücksichtigen.

Gilt die Tariftreuepflicht im Personenverkehr nur für das Fahrpersonal des Auftragnehmers?
Die Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtungen des LTMG finden auf Beschäftigte Anwendung, die im Rahmen eines öffentlichen Auftrags über Verkehrsdienstleistungen "bei der Ausführung der Leistung" eingesetzt werden. Bei der Auslegung, welche Leistung "bei der Ausführung der Leistung" erbracht wird, ist in erster Linie die Auftragsbeschreibung und der jeweilige repräsentative Tarifvertrag maßgeblich. Dabei sind die Leistungen zugrunde zu legen, die vom öffentlichen Auftrag erfasst sind. Neben unmittelbaren Personenbeförderungsleistungen zählen hierzu regelmäßig alle Teile der Wertschöpfungskette die zur Erbringung der Personenbeförderungsleistungen erforderlich sind. Der Begriff der Ausführung ist hierbei weit auszulegen.

Dazu können auch Leerfahrten gehören, wenn sie Teil des öffentlichen Auftrags sind. Darüber hinaus finden die Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtungen des LTMG auf Leerfahrten dann Anwendung, wenn Beschäftigte Arbeiten verrichten, die unmittelbar mit der Erbringung der eigentlichen Leistung in Zusammenhang stehen. Da zum Transport von Personen Fahrzeuge benötigt werden (d. h. die Fahrzeuge müssen zum Ausgangspunkt der Dienstleistung "Personentransport" gebracht werden), würde entsprechend dieser Auslegung auch für die Leerfahrt das LTMG Anwendung finden. Diese Auslegung gilt auch, wenn der öffentliche Auftrag Leerfahrten ausdrücklich ausnimmt. Maßgeblich ist immer, ob die Fahrten unmittelbar mit der Erbringung der eigentlichen Leistung in Zusammenhang stehen.

4. Mindestentgelt

Welche Auswirkungen hat das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) bzgl. des im LTMG geregelten Mindestentgelts?

§ 4 des LTMG wurde durch Artikel 15 des Gesetzes zur Änderung des Naturschutzgesetzes und weiterer Vorschriften neu gefasst wurde (siehe Gesetzblatt vom 30. November 2017, Seite 597). Mit dieser Änderung wurde das vergabespezifische Mindestentgelt im LTMG dauerhaft an die Höhe und sonstigen Vorgaben des bundesgesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz gekoppelt. Damit entsprechen sich das vergabespezifische Mindestentgelt und der bundesgesetzliche Mindestlohn. Daher ist auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in Baden-Württemberg der derzeit bundesgesetzliche Mindestlohn je Zeitstunde anzuwenden.

Was gilt, wenn es für ein Unternehmen keine Tariftreuepflicht gibt?

Sofern eine Tariftreuepflicht nicht greift, ist den Beschäftigten bei der Ausführung eines öffentlichen Auftrags ein Mindestentgelt zu bezahlen, das mindestens den Vorgaben des Mindestlohngesetzes und der gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 MiLoG erlassenen Rechtsverordnung entspricht.

Für welche Wirtschaftszweige sind Mindestentgelte nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) festgelegt?

Das MiArbG ist am 16. August 2014 außer Kraft getreten, sodass die Regelung in § 3 Abs. 2 LTMG gegenstandslos geworden ist.

Erhalten geringfügig Beschäftigte das derzeit geltende vergabespezifische Mindestentgelt brutto oder netto?

Die geringfügig Beschäftigten erhalten das derzeit geltende vergabespezifische Mindestentgelt netto.

Wie kann ein Unternehmen, das nicht Zeit- sondern Akkordlohn zahlt, die Vorgaben des LTMG einhalten?

Wenn eine Entlohnung bisher nicht auf Zeitbasis, sondern anhand einer anderen Größe erfolgt, so bestehen zwei Möglichkeiten: Zunächst kann eine Umstellung auf einen Zeitlohn in Betracht gezogen werden, um die gesetzlichen Vorgaben unmittelbar und eindeutig zu erfüllen.

Als Alternative kann die bisherige Entgeltform beibehalten werden. Dann muss der potentielle Auftragnehmer jedoch dem öffentlichen Auftraggeber anhand eines transparenten und nachvollziehbaren Umrechnungskonzepts glaubhaft machen, dass jeder Beschäftigte im Durchschnitt mindestens das vergabespezifische Mindestentgelt für jede Stunde Arbeit erhält. Zur Festlegung eines Akkordlohns bedarf es immer auch eines Zeitfaktors. D.h. der Akkordlohn wird nicht etwa willkürlich festgesetzt, sondern auf Grund von Überlegungen, wie viel ein Akkordarbeiter bei bestimmter durchschnittlicher Anstrengung in der Stunde verdienen soll, also welcher Betrag für den einzelnen Arbeitsvorgang, die Leistungseinheit, also etwa für den bearbeiteten Gegenstand oder dem Quadratmeter bearbeitete Fläche, gezahlt werden soll. Hier kommt also zumindest als Berechnungsgrundlage ein Zeitlohnelement mit herein, das insbesondere die Vergleichbarkeit zwischen Zeit- und Akkordlohn sichert. Zur Festlegung des Zeitlohns sind die durchschnittlich zu erbringenden/kalkulierten Arbeitsvorgänge je Stunde mit dem Entgelt je Arbeitsvorgang zu multiplizieren. Ähnliches gilt für Stücklohn (z.B. Zeitungsausträger): In diesem Fall wird ein Unternehmen nicht umhinkommen, einen Durchschnittswert festzulegen; zur Festlegung des Zeitlohns sind z.B. die durchschnittlich zu verteilenden Zeitungen (Arbeitsvorgang) je Stunde mit dem Entgelt je Arbeitsvorgang zu multiplizieren. Dieser Wert wäre dann für die Vergleichbarkeit heranzuziehen.

Können Einmalzahlungen bei der Bestimmung des Mindestentgelts anteilig berücksichtigt werden?

Nur soweit sie tarif- oder arbeitsvertraglich abgesichert sind und zum arbeitsrechtlich geschuldeten Entgelt zählen.

Gilt das Mindestentgelt auch für ehrenamtlich Tätige, Praktikanten und Absolventen eines Bundesfreiwilligendienstes?

Ehrenamtlich Tätige, die lediglich eine Aufwandentschädigung erhalten, Praktikanten, die lediglich eine der Höhe nach eher der Aufwandsentschädigung entsprechende Vergütung erhalten, oder Absolventen eines Bundesfreiwilligendienstes, die lediglich ein Taschengeld erhalten, sind hiervon nicht erfasst.

Wo finde ich Informationen zur Berechnung des Mindestlohns?

Hinweise zur Berechnung und Zahlung des bundesgesetzlichen Mindestlohns sind auf der Internetseite der Zollverwaltung zu finden (s. Berechnung und Zahlung des Mindestlohns auf der Internetseite der Zollverwaltung).

5. Verpflichtungserklärungen

Gibt es Vordrucke der einzureichenden Erklärungen, die der öffentliche Auftraggeber verwenden kann?

Ja, die Vordrucke können auf der Startseite des Regierungspräsidiums Stuttgart über den QuickLink (Der Schnelle Klick) "Tariftreue" heruntergeladen werden.

Muss der öffentliche Auftraggeber die abzugebenden Verpflichtungserklärungen den Vergabeunterlagen beifügen oder genügt ein Hinweis, so dass sich das Unternehmen die Erklärungen selbst aus dem Internet herunterladen muss?

Die Beantwortung dieser Frage ergibt sich aus den allgemeinen vergaberechtlichen Regelungen. Mit den Vordrucken für Verpflichtungserklärungen nach dem LTMG ist also so zu verfahren, wie auch mit anderen Vordrucken umgegangen wird. In jedem Falle muss der öffentliche Auftraggeber die einzureichenden Verpflichtungserklärungen in den Vergabeunterlagen genau bezeichnen und diese den Vergabeunterlagen beifügen.

Sind schon bei Aufträgen ab einem Wert von 1 Cent Eigenerklärungen nach § 3 Abs. 1 LTMG abzugeben?

Nein. § 3 Abs. 1 LTMG findet insoweit Anwendung, als er auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verweist. Dessen Regelungen sind stets einzuhalten. § 5 Abs. 1 LTMG, der zusätzlich die Abgabe einer entsprechenden Verpflichtungserklärung verlangt, ist allerdings erst ab 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) anzuwenden.

Muss ein Unternehmen auch dann die gezahlten Mindeststundenentgelte für die im Rahmen der Leistungserbringung eingesetzten Beschäftigten nachweisen, wenn er bereits erklärt hat, dass diese ohne tarifliche Bindung wenigstens derzeit 8,84 Euro (brutto) pro Stunde erhalten?

Nein, die Einhaltung der Verpflichtungen nach den §§ 3 und 4 LTMG ist nach § 7 Abs. 1 LTMG dem öffentlichen Auftraggeber nur auf Verlangen nachzuweisen.

Darf ein öffentlicher Auftraggeber pauschalierte und in die Zukunft gerichtete Verpflichtungserklärungen fordern, in denen Unternehmen zusichern, ihren Verpflichtungen nach § 3 und § 4 LTMG für alle Vergabeverfahren, an denen sie sich beteiligen, nachzukommen?

Die nach den LTMG erforderlichen Verpflichtungserklärungen sind auftragsbezogen je Vergabeverfahren zu fordern. In die Zukunft gerichtete pauschale Erklärungen ohne konkreten Bezug zu einem Vergabeverfahren sind nicht zulässig.

Wann ist die Verpflichtungserklärung vorzulegen?

Die Unternehmen haben die Verpflichtungserklärung bereits mit der Angebotsabgabe vorzulegen. Bei einer vorgesehenen Einschaltung von Nachunternehmen und Verleihunternehmen gilt dies auch für deren Verpflichtungserklärung. Will das beauftragte Unternehmen erst später Nachunternehmen bzw. Verleihunternehmen einschalten, muss es deren Verpflichtungserklärungen dem öffentlichen Auftraggeber vorlegen, bevor die Nachunternehmen bzw. Verleihunternehmen mit der Ausführung der Leistung beginnen.

Was passiert, wenn ein Unternehmen dem öffentlichen Auftraggeber keine oder eine falsche Verpflichtungserklärung vorlegt?

Ein Unternehmen ist aus dem laufenden Vergabeverfahren auszuschließen, wenn es seinen Pflichten nach § 5 Abs. 1 LTMG nicht nachkommt oder wenn die abgegebenen Erklärungen nachweislich falsch ist. Damit liegen die vom Auftraggeber geforderten Eignungskriterien nicht vor und das Unternehmen ist zwingend vom Vergabeverfahren auszuschließen. Es handelt sich hierbei nicht um eine Sanktion.

6. Nachunternehmer und Leiharbeitnehmer

Wie beurteilt man, ob ein Nachunternehmer eine Dienstleistung oder eine Lieferleistung erbringt?

Ob ein Nachunternehmer die Kriterien für Dienstleistungen oder „nur“ für Lieferleistungen befolgen muss, hängt davon ab, wie seine unmittelbare Leistung einzuordnen ist. Dies beurteilt sich nicht speziell nach dem LTMG, sondern die Beurteilung richtet sich nach den allgemeinen rechtlichen Regelungen.

Gilt der Schwellenwert des LTMG auch in Bezug auf die Aufträge an Nachunternehmer oder werden diese immer erfasst, wenn der öffentliche Auftrag unter das LTMG fällt?

Bei einer Beauftragung von Nachunternehmen nach § 6 Abs. 2 LTMG besteht hinsichtlich der Verpflichtung zur Vorlage von Tariftreue- und Mindestentgelterklärungen ein Schwellenwert von 10.000 Euro (ohne Umsatzsteuer).

Für die Frage, ob bei einem öffentlichen Auftrag das LTMG zu beachten ist, gilt der Schwellenwert von 20.000 Euro (ohne Umsatzsteuer). Dabei bezieht sich der Schwellenwert inhaltlich auf den gesamten Wert des öffentlichen Auftrags.

Ein Schwellenwert im Kettenverhältnis würde eine Umgehung wesentlicher Regelungen des LTMG ermöglichen. Unternehmen, die einen großen öffentlichen Auftrag erhalten haben, könnten durch den Einsatz von Nachunternehmen mit entsprechend geringen Auftragswerten dafür sorgen, dass die eingesetzten Beschäftigten dem Schutz des LTMG nicht in vollem Umfange unterfallen würden, insbesondere der einschlägige Mindestlohn nicht zu zahlen wäre.

Was gilt für die Unternehmen bei der Auswahl von Nachunternehmen und Verleihunternehmen?

Wenn Unternehmen anstelle der Ausführung der Leistung im eigenen Betrieb Nachunternehmen und Verleihunternehmen einschalten, ist dies ihre eigenverantwortliche Entscheidung unter Berücksichtigung ihrer kaufmännischen Sorgfaltspflicht. Dabei müssen die Unternehmen auch prüfen, welche rechtlichen Vorgaben dabei zu beachten sind. Die Maßstäbe des LTMG gelten für die Nachunternehmen und Verleihunternehmen ebenso. Dies muss der Hauptauftragnehmer gewährleisten, da nur er Vertragspartner des öffentlichen Auftraggebers ist.

Können vom Unternehmen auch Nachunternehmen und Verleihunternehmen aus dem Ausland beauftragt werden?

Ja. Das LTMG umfasst öffentliche Aufträge über Bau- und Dienstleistungen, unabhängig von Herkunft oder Sitz der beauftragten Unternehmen. Entsprechendes gilt für Nachunternehmen und Verleihunternehmen. Die Unternehmen können Nachunternehmen und Verleihunternehmen frei auswählen, tragen dafür aber auch die Verantwortung.
Zu etwaigen Auswirkungen des EuGH-Urteils vom 18. September 2014 (Az. C-549/13) zur Mindestlohnregelung in § 4 Abs. 3 des Tariftreuegesetzes Nordrhein-Westfalen (TVgG-NRW) siehe die entsprechende FAQ.

7. Kontrollen

Wer kontrolliert die Einhaltung der Tariftreue- und Mindestentgeltverpflichtungen?

Die Kontrolle erfolgt dezentral durch die öffentlichen Auftraggeber anlass- und stichprobenbezogen. Die Kontrolle beschränkt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit auf das, was im Einzelfall nötig ist, um die Einhaltung der Pflichten aus dem LTMG feststellen zu können. Die öffentlichen Auftraggeber erhalten mit § 7 LTMG ein gesetzliches Kontrollrecht, dem eine gesetzliche Nachweisverpflichtung der beauftragten Unternehmen sowie ihren Nachunternehmen und Verleihunternehmen gegenübersteht. Diese Rechte und Pflichten werden gesetzlich auf den im Einzelfall erforderlichen Umfang begrenzt. Die entsprechenden Unterlagen sind in § 7 Abs. 1 LTMG benannt.

Inwieweit kann die Zollverwaltung in die Kontrollen eingebunden werden?

Verstöße gegen die Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) stellen einen Grund für den Ausschluss von Bietern/Bewerbern vom Vergabeverfahren dar. Gleiches gilt für Verstöße gegen das SchwarzArbG und das Mindestlohngesetz (MiLoG). Die einschlägigen Bundesgesetze geben dem öffentli-

chen Auftraggeber auf, ab einem Auftragswert von 30.000 Euro für denjenigen Bieter/Bewerber, der den Zuschlag erhalten soll, einen Gewerbezentralregisterauszug einzuholen. Der öffentliche Auftraggeber erhält auf diesem Wege allerdings nur Informationen über Rechtsverletzungen, die bereits rechtskräftig festgestellt und ins Gewerbezentralregister eingetragen sind. Es werden jedoch keine Informationen über Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten weitergegeben, zu denen die Ermittlungen und ggf. die Gerichts- oder Berufungsverfahren noch andauern. Dies kann dazu führen, dass öffentliche Aufträge an Bieter/Bewerber vergeben werden, obwohl den Verfolgungsbehörden – ggf. schon seit längerer Zeit – bereits erhebliche Rechtsverletzungen durch diesen Bieter/Bewerber bekannt sind. Die Zollverwaltung gibt Auskunft, wenn kein vernünftiger Zweifel an einer hinreichend bedeutsamen Rechtsverletzung durch den Bieter/Bewerber besteht. Mit Hinweis auf diese Mitteilung ist der öffentliche Auftraggeber befugt, den betroffenen Bieter/Bewerber von Vergabeverfahren auszuschließen. Grundsätzlich kann jedes Hauptzollamt diese Anfrage beantworten. Prognosen in einem laufenden Strafverfahren können allerdings nur die zuständigen Hauptzollämter erteilen.

Wieso müssen die Unternehmen ihre Beschäftigten auf mögliche Kontrollen durch öffentliche Auftraggeber hinweisen?

Die Regelung dient der wirksamen Umsetzung der Ziele des LTMG. Die Beschäftigten sollen erfahren, dass öffentliche Auftraggeber in Baden-Württemberg von den Unternehmen verlangen, dass sie ihre Beschäftigten bei der Ausführung öffentlicher Aufträge fair bezahlen, und dass sie dies auch kontrollieren können.

8. Verstöße gegen das LTMG

Welche Sanktionen können ein Unternehmen treffen, das gegen seine Pflichten nach dem LTMG verstößt?

Je nach Lage des Falles und nach Art des Verstoßes kommen die folgenden Sanktionen in Betracht:

- Zahlung einer Vertragsstrafe (§ 8 Abs. 1 LTMG)
- Recht des öffentlichen Auftraggebers zur außerordentlichen Kündigung (§ 8 Abs. 2 LTMG)
- Ausschluss des Angebots von der Wertung (§ 5 Abs. 4 LTMG)
- Ahndung mit einer Geldbuße
- Ausschluss von Auftragsvergaben bis zu drei Jahren (§ 8 Abs. 3 LTMG)

Müssen auch die öffentlichen Auftraggeber bei Verstößen gegen das LTMG mit Folgen rechnen?

Ein Bieter kann zum Schutz seiner Rechte bei einem Verstoß eines öffentlichen Auftraggebers gegen das Gesetz bei Vergaben ab dem EU-Schwellenwert die Vergabekammer anrufen. Der öffentliche Auftraggeber darf dann den Zuschlag bis zur Entscheidung der Vergabekammer und bis zum Ablauf der für die Einlegung der sofortigen Beschwerde an das Beschwerdegericht geltenden Frist nicht erteilen. Der öffentliche Auftraggeber hat die Entscheidung der Vergabekammer zur Vornahme oder zur

Unterlassung einer Handlung zu beachten. Unabhängig davon unterliegt die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben durch die Kommunen der Rechtsaufsicht nach der Gemeindeordnung.

Kann die Vertragsstrafe nach dem LTMG aufgrund der Begrenzung auf 5 % Vertragsstrafenansprüche aus anderen Gründen schmälern?

Ja. In § 8 Abs. 1 LTMG wird die Vertragsstrafenhöhe insgesamt auf 5 % begrenzt. Dies entspricht der BGH-Rechtsprechung zur Notwendigkeit von Vertragsstrafenbegrenzungen in Bauverträgen.

Welche Punkte unterliegen der Kontrolle durch den öffentlichen Auftraggeber?

Der Prüfumfang des öffentlichen Auftraggebers umfasst neben der Zahlung des derzeit geltenden vergabespezifischen Mindestentgelts auch die Einhaltung der für Verkehrsdienstleistungen nach den Vorgaben der repräsentativen Tarifverträge nach § 3 Abs. 3 LTMG sowie die Tariftreue auf Grund des AEntG nach § 3 Abs. 1 LTMG. Weiter kann auch die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen der Nachunternehmer und Verleihunternehmen geprüft werden.

Schließen sich Sanktionen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und LTMG gegenseitig aus?

Das LTMG sieht keine strafrechtlichen Sanktionen wie das AEntG vor, so dass das verfassungsrechtliche Verbot der Doppelbestrafung hier nicht greift. Bei den vorgesehenen Sanktionen handelt es sich vielmehr um zivilrechtliche Konsequenzen aus vertragswidrigem Verhalten des beauftragten Unternehmens. Das AEntG enthält eine Regelung, nach der Unternehmen wegen bestimmten Verstößen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden sollen. Dies bedeutet aber nicht, dass in sonstigen Fällen ein Ausschluss nicht ebenfalls erfolgen kann, insbesondere, wenn dies vertraglich vereinbart wird.