

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

02.07.2026

Anhörung im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen am 13. Juli 2026

Zum Gesetzentwurf der Landesregierung – Gesetz zur Sicherung von Tarifentgelten bei öffentlichen Vergaben in Nordrhein-Westfalen (Tarifentgeltstärkungsgesetz – TESG)

I. Bürokratische Symbolpolitik zur absoluten Unzeit

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz ist nichts anderes als bürokratische Symbolpolitik zur absoluten Unzeit.

Denn mit staatlich verordnetem Tarifzwang stärkt niemand Tarifbindung, sondern schafft nur neue Bürokratie und bremst öffentliche Vergabe. Mit dem Gesetz würde der Staat Löhne per Rechtsverordnung vorgeben. Dadurch würden teilweise sogar bestehende Tarifverträge verdrängt. Im Ergebnis schwächt der Staat so die Tarifautonomie, statt sie zu stärken.

Wir sehen zwar, dass die Landesregierung bei der Ausgestaltung des Gesetzes einen weniger ausufernden Weg eingeschlagen hat im Vergleich zu dem, was im Bund beschlossen wurde. Dennoch bringt das Gesetz zusätzliche Belastungen und Bürokratie sowohl für die Betriebe als auch für die öffentliche Verwaltung. Und das ausgerechnet in dieser so außerordentlich schwierigen wirtschaftlichen Lage.

II. Unsere drei Kernforderungen

Das Gesetz ist grundsätzlich falsch. Die im Folgenden aufgeführten konkreten Vorschläge ändern an dieser Grundeinschätzung nichts. Sie können aber einen Beitrag leisten, die negativen Folgen des Gesetzes zumindest abzumildern. Wir konzentrieren uns dabei angesichts des vorangeschrittenen Diskussion- und Gesetzgebungsprozesses auf drei besonders wichtige Aspekte. Ausführliche Erläuterungen folgen unter III und IV.

1. Schutz von Tarifverträgen und tarifgebundenen Betrieben

Die Festlegung von Mindestentgelten per Rechtsverordnung bedeutet: Bestehende Tarifverträge werden teilweise ausgehebelt und tarifgebundene Betriebe gezwungen, Regelungen aus einem anderen Tarifvertrag als dem ihrigen anzuwenden. Auch die (richtige) Prüf- und Nachweisprivilegierung tarifgebundener Betriebe ändert hieran nichts. Wichtig wäre daher eine generelle Ausnahme zum Schutz von bestehenden Tarifverträgen und tarifgebundenen Betrieben.

§ 3 – Generelle Ausnahme von tarifgebundenen Unternehmen

→ Wir schlagen folgende Ergänzung vor:

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

...

*4. einer nach § 4 erlassenen Rechtsverordnung – **sofern nicht für den Auftragnehmer ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 TVG Anwendung findet***

...

geregelt sind (Mindestentgelte)...

2. Eingrenzung des Geltungsbereichs

Durch Rechtsverordnung soll das komplette Lohngitter „einschließlich Überstundensätzen, sonstigen Zuschlägen, Sonderzahlungen“ für Auftragnehmer verbindlich gemacht werden. Dies erhöht Komplexität und Rechtsunsicherheit massiv. Für den Anspruch aus der Gesetzesbegründung, Lohn- und Sozialdumping zu unterbinden, würde es völlig ausreichen, die Tarifbezugnahme auf die beiden untersten Tarifentgelte zu begrenzen und auf die zusätzlichen Elemente zu verzichten.

§ 4 – Tarifbezugnahme lediglich auf die untersten beiden Tarifentgelte

→ Wir schlagen folgende Änderung in vor:

*(1) Das für Arbeit zuständige Ministerium wird ermächtigt, für öffentliche Aufträge in den nachfolgenden Branchen durch Rechtsverordnung Mindestentgelte **der untersten beiden Lohngruppen**, ~~einschließlich Überstundensätzen, sonstigen Zuschlägen, Zulagen und Sonderzahlungen, und die Eingruppierungsmerkmale~~ zu bestimmen:*

3. Einbindung der Sozialpartner an Schlüsselstellen des Gesetzes

Wer von einer Stärkung der Sozialpartnerschaft spricht, darf die Sozialpartner nicht – wie im Gesetzentwurf – an Schlüsselstellen außen vor lassen. Dies gilt

zum einen für den Erlass von Rechtsverordnungen nach § 4, zum anderen für die Evaluations- und Berichtspflichten nach § 10 Abs. 2 und 3.

§ 4 – Konsultationspflicht vor Erlass einer Rechtsverordnung

Beim Erlass von Rechtsverordnungen greift das zuständige Ministerium auf bestehende Tarifverträge zurück. Wir halten es daher für sachgerecht, wenn die tarifschließenden Tarifpartner vor Erlass der Rechtsverordnung konsultiert werden. So können sie eine sachgerechte Übertragung der Inhalte in die Rechtsverordnung überprüfen. Nur sie kennen die Historie, Intentionen und Wechselwirkungen tariflicher Regelungen sowie mögliche Überschneidungen von Geltungsbereichen. Aufgrund der grundsätzlichen tarifpolitischen Bedeutung dieses Gesetzes sollten zudem auch die Spitzenorganisationen gehört werden.

→ Wir schlagen einen neuen Abs. 4 vor:

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung nach Abs. 1 sind die in der Branche tarifschließenden Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Land anzuhören.

§ 10 – Bei Evaluations- und Berichtspflichten Einbeziehung der Sozialpartner

Unverständlich ist für uns, warum die ursprünglich einmal vorgesehene Einbeziehung der Sozialpartner in den Regelungen zu Evaluations- und Berichtspflichten nicht mehr vorgesehen ist. Bei einem für die Sozialpartner so wichtigen und keinesfalls unumstrittenen Gesetz sollte dies unbedingt vorgesehen werden.

→ Wir schlagen einen neuen Abs. 4 vor:

(4) Zu den Evaluationen und Berichten nach Abs. 2 und 3 sind Stellungnahmen der Verbände der Sozialpartner einzuholen und beizufügen.

III. Schwächung der Tarifbindung

Das Gesetz

- stellt ein Eingriff in die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie dar.
- steigert nicht, sondern schwächt die Tarifbindung.
- erkennt, dass es Aufgabe der Tarifparteien ist, Arbeitsverhältnisse zu regeln.
- erkennt, dass es Aufgabe der Tarifpartner selbst ist, Tarifbindung zu stärken.
- wirft sehr grundsätzliche, verfassungs- wie europarechtliche Rechtsfragen auf.

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz würde bestehende Tarifverträge aushebeln

Im Ergebnis widerspricht die Ausgestaltung des Gesetzentwurfs sehr konkret dem Anspruch der Landesregierung, starke Sozialpartner und eine umfassende Tarifbindung zu fördern.

So können Fälle auftreten, in denen tarifgebundene Betriebe gezwungen werden, andere Regelungen anzuwenden als in den eigenen Tarifverträgen festgelegt sind. Dies ist nicht nur verfassungs- und tarifrechtlich höchst fragwürdig, sondern auch in der Sache sehr befremdlich. Und es ist unvereinbar mit dem Anspruch des Gesetzes, Tarifbindung und -partnerschaft zu stärken – es widerspricht dem sogar klar. Um es deutlich zu sagen: Wenn tarifgebundene Unternehmen in der Praxis merken, dass die in ihrem Tarifvertrag festgelegten Bedingungen nicht ausreichend sind, um sich an einem öffentlichen Vergabeverfahren beteiligen zu können, löst das nicht „nur“ Unverständnis aus, sondern kann auch zu einem Hinterfragen der eigenen Tarifbindung führen.

Ein richtiger Schritt ist zwar die Prüf- und Nachweisprivilegierung tarifgebundener Betriebe in § 6 sowie § 8 Abs. 3 Satz 3. Das erkennen wir ausdrücklich an. Allerdings ist es eben auch „nur“ eine Ausnahme von der Prüfung und der Nachweispflicht. In der Sache sind tarifgebundene Betriebe nicht von der Einhaltung der in der Rechtsverordnung festgelegten Aspekte ausgenommen mit den genannten und im Folgenden noch weiter ausgeführten Konsequenzen. Eine generelle Ausnahme für tarifgebundene Betriebe wäre daher dringend erforderlich und im Sinne des eigenen Anspruchs des Gesetzes (*s. 1. Vorschlag oben unter II.*).

Beispiel: Ein Betrieb ist zwar tarifgebunden, aber in einer Region ansässig, die im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags derselben Branche liegt. Ein tarifgebundener Gaststättenbetrieb mit Sitz in Niedersachsen übernimmt einen Auftrag des benachbarten Landes Nordrhein-Westfalen. Für den Betrieb gilt der Tarifvertrag Niedersachsen. Aufgrund des TESSG und der per Rechtsverordnung festgelegten Mindestentgelte muss der Betriebe nun aber für den Auftrag den nordrhein-westfälischen Tarifvertrag der Branche einhalten. Damit würde ein bestehender Tarifvertrag verdrängt und quasi suggeriert, dass für diesen – immerhin tarifgebundenen – Betrieb ein aus nordrhein-westfälischer Sicht falscher Tarifvertrag gilt, der Sozialdumping zulässt. Tarifverträge aus anderen Regionen würden so zu Tarifverträgen 2. Klasse degradiert. Folge wäre im Übrigen auch, dass Beschäftigte in dem bereits tarifgebundenen Betrieb anders behandelt werden müssten, wenn sie für einen öffentlichen Auftrag aus Nordrhein-Westfalen tätig werden. Dies bringt nicht nur Ungleichheit, sondern auch massiven bürokratischen Aufwand gerade für kleine und mittelständische Betriebe mit sich. Konsequenz ist ebenso eine erhebliche Einschränkung der Marktteilnahmemöglichkeiten.

Beispiel: Zu einer Aushebelung von Tarifverträgen kommt es auch bei Überschneidungen zwischen Branchen. So lassen sich einige Tätigkeitsfelder nicht eindeutig einer Branche zuordnen bzw. von anderen abgrenzen. Ein Beispiel sind Tätigkeiten im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus und des Baugewerbes, die sich nicht

immer klar abgrenzen lassen. Hinzu kommt, dass öffentliche Aufträge für bestimmte Tätigkeiten bzw. Dienstleistungen vergeben werden. Dabei ist sicherlich oft nicht eindeutig vom öffentlichen Auftraggeber zu erkennen, welche „Branche“ dazu passt. Angewendet werden muss aber immer eine Rechtsverordnung. In der Konsequenz hieße das, dass es in Überschneidungsfällen immer auch tarifgebundene Betriebe geben kann, die dann einen „branchenfremden“ Tarifvertrag anwenden müssten. Der eigene würde auch hier zu einem Tarifvertrag 2. Klasse degradiert.

Hinzu kommt an dieser Stelle noch die Regelung von Überschneidungsfragen in § 4 Abs. 3, mit höchst fragwürdigen Ergebnissen. Diese Regelung besagt, dass bei Vorliegen mehrerer Branchentarifverträge mit teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich derjenige mit der überwiegenden Bedeutung zugrunde zu legen ist. Zur Festlegung der überwiegenden Bedeutung werden auf die Anzahl der Beschäftigten der tarifgebundenen Arbeitgeber und die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Geltungsbereich des Tarifvertrags abgestellt. Hier droht die Aushebelung des bei einem Auftragnehmer geltenden Tarifvertrags. In der Folge müsste auch hier ein tarifgebundener Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern bei der Erledigung privater Aufträge ihre eigentlichen Tarifbedingungen gewähren, beim Einsatz für öffentliche Aufträge im Sinne des Tarifentgeltsicherungsgesetzes aber jene einer anderen Branche. In über lange Zeiträume entwickelte Tarifabgrenzungen wird hierdurch ggf. eingegriffen. Der heute im Wettbewerb gut funktionierende und geltende Grundsatz im Überschneidungsbereich verschiedener Branchentarifbedingungen „Jeder wendet Seins an“ wird damit völlig unnötig zerstört.

Beispiel: Ausgegrenzt werden auch Betriebe mit firmenbezogenen Tarifverträgen, Sonder- oder Sanierungstarifverträgen. In vielen Fällen werden solche firmenspezifischen tariflichen Regelungen sogar mit derselben Gewerkschaft abgeschlossen, die auch den per Rechtsverordnung anwendbar erklärten Flächentarifvertrag abgeschlossen hat. Die jetzige Regelung ließe aber eine Berücksichtigung dieser Verträge nicht zu. Auch hier wäre eine Aushebelung bestehender Tarifverträge die Konsequenz – und das ausgerechnet für Betriebe, die sich sowieso schon in einer schwierigen Lage befinden.

Hinzu kommt: fehlende Einbindung der Tarifpartner: Beim Erlass der Rechtsverordnungen ist keine Beteiligung der Tarifpartner vorgesehen. Dabei fließen in die Verordnungen je nach Branche zum Teil sogar verschiedene Tarifverträge ein, darunter z.B. auch teils allgemeinverbindliche Tarifverträge oder mit Ähnlichen „Besonderheiten“. Oder es müssen Überschneidungen von Geltungsbereichen gehandhabt werden. Hier stellt sich die Frage, ob auf diesem Weg das Ergebnis in der Rechtsverordnung der Intention und Auslegung der Tarifpartner entspricht bzw. entsprechen kann. Zudem greift der Staat so sehr konkret in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie ein, indem er quasi selbst „Tarif“-Werk verfasst – ohne Rückkopplung mit den eigentlichen Tarifverfassern. Auch die Ergebnisse des durchgeführten Praxischecks zeigen, dass eine fehlende Einbindung höchst problematisch werden kann. Wer Tarifpartner stärken möchte, muss an dieser Stelle eine Einbindung der Tarifpartner vorsehen (*s. 3. Vorschlag oben unter II.*).

Problematische Fristenregelungen – zum Nachteil tarifgebundener Betriebe: Auch die Regelung in § 4 Abs. 2 letzter Satz (RVO müssen innerhalb von 6 Monaten nach Eingang des Tarifvertrags angepasst werden) führt zu fragwürdigen Konstellationen: Ein tarifgebundener Betrieb muss den Tarifvertrag ab Tag 1 einhalten, ein nicht tarifgebundener erst – je nach Erlass der Rechtsverordnung – nach einiger Zeit, maximal nach sechs Monaten. Hinzu kommen im Übrigen noch kalkulatorische Risiken angesichts der Regelung, dass Änderungen tariflicher Regelungen während der Vertragslaufzeit zwingend zu berücksichtigen sind (§ 4 Abs. 4).

IV. Schaffung massiver zusätzlicher Bürokratie und Rechtsunsicherheit

Das Gesetz

- verkompliziert Vergabe statt sie wie erforderlich zu beschleunigen.
- ist mit großem bürokratischen Aufwand verbunden.
- wird enorme Rechtsunsicherheiten mit sich bringen.
- wird den Mittelstand massiv benachteiligen.
- belastet Betriebe gerade in diesen krisenhaften Zeiten.
- macht Vergabe teurer und langsamer und belastet öffentliche Haushalte.

Das Tarifentgeltsicherungsgesetz würde sehr konkrete Bürokratie und Rechtsunsicherheiten mit sich bringen und widerspricht damit den eigenen Ansprüchen der Politik

Wir erkennen ausdrücklich an, dass zumindest versucht wurde, eine bürokratiearme Ausgestaltung des Gesetzes zu erreichen. So sind zu Recht beispielsweise keine Nachunternehmerhaftung und auch kein Individualanspruch vorgesehen bzw. sogar explizit ausgeschlossen.

Im Ergebnis wird dennoch der im Gesetzentwurf genannte Anspruch verfehlt, auf eine bürokratiearme Umsetzung in der Praxis ausgerichtet zu sein. Dies gilt beispielsweise für den nach wie vor viel zu niedrigen Schwellenwert bei Bauleistungen, durch den nur wenige Bauaufträge ausgenommen wären und die Bagatellgrenze wirkungslos bliebe.

Gerade kleine und mittelständische Betriebe ohne eigene Verwaltungsabteilungen stellt der bürokratische Aufwand vor massive Probleme. In der Konsequenz werden sie bei der öffentlichen Vergabe sicherlich noch stärker außen vor bleiben als bisher schon. Und auch die Verwaltung inkl. Prüfstelle werden betroffen und erheblich belastet sein.

Viel zu komplexer Geltungsbereich: Für tarifunerfahrene Betriebe wird es eine enorme Herausforderung sein, sich die kompletten Lohngitter zu erschließen und die mit dem öffentlichen Auftrag beschäftigten Mitarbeiter auch tatsächlich darin

einzugruppieren. Zu berücksichtigen ist dabei zum Beispiel auch, dass Eingruppierungsfragen mitbestimmungspflichtig sind. Für einzelne öffentliche Aufträge wäre dies ein unverhältnismäßig hoher Aufwand.

Hinzu kommt, dass auch Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen berücksichtigt werden müssen. Das erhöht die Komplexität nochmals deutlich. Unklar ist auch, wie die zusätzlichen Lohnbestandteile auf den konkreten Auftrag herunterzuberechnen sind. So sind tarifliche Sonderzahlungen typischerweise auf ein ganzes Jahr bezogen und lassen sich damit nicht einfach der auftragsbezogenen Arbeitszeit zuordnen. Hinzu kommt, dass schon bei tarifgebundenen Betrieben gerade bei diesen Lohnbestandteilen viele Umsetzungsfragen entstehen, die von tarifunserfahrenen Betrieben (und den Kontrollbehörden) noch schwieriger zu beantworten sein dürften. Gerade für KMU dürfte die Umsetzung erhebliche Schwierigkeiten bereiten.

Die Problematik wird sehr anschaulich anhand von Besonderheiten in Tarifverträgen der hier betroffenen Branchen. So wird in einigen Rahmentarifverträgen aufgrund des Saisongeschäfts der jeweiligen Branche die Möglichkeit eröffnet, Jahresarbeitszeitkonten zu führen. Mehrarbeitszuschläge fallen also nicht regelmäßig, sondern nur am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums an. Auch da besteht die Schwierigkeit, wie diese dann für Arbeitszeiten im Rahmen eines öffentlichen Auftrags berücksichtigt werden soll. Besonders problematisch wird es bei branchenfremden Zuschlägen, d.h. in den Fällen, in denen ein Tarifvertrag einer anderen Branchen angewendet werden muss (s.o.). Insgesamt muss die Komplexität eingegrenzt werden (*s. 2. Vorschlag oben unter II.*).

Grenzen des digitalen Portals: Aufgrund der Beratungserfahrungen tarifschließender Verbände haben wir erhebliche Zweifel, ob der Anspruch, der an das digitale Portal gestellt wird, erfüllt werden kann. So soll es die „wesentlichen Abläufe unkompliziert ermöglichen“, eine „verlässliche und transparente“ Anwendung des Gesetzes sichern sowie bei „spezifischen Fragestellungen sowie in Abgrenzungs- und Überschneidungsfragen“ helfen. In der verbandlichen Praxis sind insbesondere für Eingruppierungsfragen oft längere persönlichen Beratungsprozesse erforderlich. Fragen der Eingruppierung können schon bei tarifgebundenen Unternehmen einen umfangreichen Beratungsprozess auslösen bis hin zu langwierigen Gerichtsverfahren. Dass dies rechtssicher von einem – öffentlich bereitgestellten – digitalen Tool übernommen werden kann, ist äußerst unwahrscheinlich. Hinzu kommt, dass das Portal erst noch aufgebaut werden muss. Informationen zu seinen konkreten Funktionen oder ein Zeitplan liegen nicht vor – gleichzeitig soll das Gesetz bereits zum 1. Januar 2027 in Kraft treten. Erforderlich wäre hingegen eine explizite Regelung, nach der das Gesetz erst in Kraft treten kann, wenn das Portal einem Praxischeck unterzogen wurde und es verlässlich arbeitet. Auch muss an dieser Stelle auf die erheblichen, gleichzeitig angesichts des Aufwands noch zu gering bemessenen Kosten hingewiesen werden – in Zeiten knapper Haushaltsmittel und Kürzungen an anderer Stelle.

Unklare Abgrenzungsfragen: Auch Abgrenzungsfragen werden in der Praxis eine Rolle spielen und zu erheblichen Rechtsunsicherheiten führen. Betroffen sein sollen nur Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Durchführung von öffentlichen Aufträgen betraut sind. Lt. Gesetzesbegründung ist zumindest klargestellt, dass Buchhaltung oder kaufmännische Bereiche nicht erfasst sind. Dennoch stellen sich eine Reihe weiterer Abgrenzungsfragen: Diese Fragen beginnen bei der Abgrenzung von „unmittelbar mit der Durchführung...betraut“: Wo beginnt und wo endet dies? Die Bereitstellung von Material eines Lageristen, der aber nie die Baustelle betritt – ist das noch unmittelbar oder nicht? Der Fahrer, der Material zur Baustelle bringt – ist dieser zu berücksichtigen? Auch kommt es zu der Frage, wie beispielsweise mit Beschäftigten verfahren wird, deren Arbeitszeit sich zwischen öffentlichen und privaten Aufträgen aufteilt. Dies ist nicht in der Lohnabrechnung ersichtlich. Und auch nicht immer lässt sich dies einfach aufteilen. So z.B. ein Paketzusteller, der auf seiner Runde Pakete sowohl von öffentlichen Auftraggebern als auch von privaten Kunden ausfährt. Eine rein mengenmäßige Berechnung erscheint nicht angebracht, da z.B. auch tatsächliche Wegzeiten zugrunde gelegt werden müssten.

Umfangreicher Prüf- und Nachweisaufwand: Richtig ist wie bereits oben dargelegt die Prüf- und Nachweisprivilegierung von tarifgebundenen Betrieben in § 6 sowie § 8 Abs. 3 Satz 3. Dies darf auf keinen Fall durch den Anlassbezug in § 8 Abs. 3 unterlaufen werden. Auch haben wir bereits dargelegt, warum diese Privilegierung in der Sache insgesamt nicht ausreicht und eine grundsätzliche Ausnahme für tarifgebundene Betriebe erforderlich ist. Unabhängig davon sollte insgesamt überprüft werden, wie der Aufwand möglich gering gehalten werden kann. So ist kritisch zu sehen, dass die noch im Referentenentwurf in § 6 Abs. 1 vorgesehene Begrenzung auf Unterlagen für Prüfungen nach § 28p SGB IV entfallen ist. Auch ist die Regelung in § 8 Abs. 3 gestrichen worden, dass Kontrollen parallel zu Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV stattfinden. Beides hätte zumindest eine Eingrenzung des Aufwandes bedeutet. Nun ist dem Aufwand keine Grenze gesetzt.

Wichtig ist auch, einen Blick auf die Prüfbehörde zu richten und die Frage zu stellen, wie sie prüfen soll und welche Unterlagen sie hierfür benötigt. Dies gilt beispielsweise für die Frage, wie die Prüfbehörden die richtige Eingruppierung prüfen sollen. Allein ein Arbeitsvertrag plus Lohnabrechnung dürfte in vielen Fällen hierfür nicht ausreichen. Dort, wo Eingruppierungen auf Qualifikationen fußen, dürfte dies beispielsweise die Vorlage von Zeugnissen, Weiterbildungszertifikaten u.ä. erforderlich machen. Das bedeutet massiven Aufwand. Ob vor diesem Hintergrund die Prüfbehörde mit den veranschlagten Ausstattung auskommt, darf bezweifelt werden. Zu befürchten sind größere Belastungen für den Landeshaushalt.

De facto-Ausgrenzung ausländischer Bieter: Ganz besonders dürften die genannten Schwierigkeiten für ausländische Betriebe gelten. Dabei werden gerade in der Grenzregion zahlreiche öffentliche Aufträge z.B. an niederländische Betriebe vergeben. Je komplexer die Regelung hier im Gesetz, desto größer die Hürde gerade auch in diesen Fällen. In der Konsequenz dürften sich viele dieser Betriebe aus den Verfahren zurückziehen. Auch europapolitisch kann dies nicht gewollt sein.