

# ***Mitteilung der Europäischen Kommission „Binnenmarktakte: Zwölf Hebel zur Förderung von Wachstum und Vertrauen“***

## ***Bewertung BDA-relevanter Vorschläge***

18. April 2011

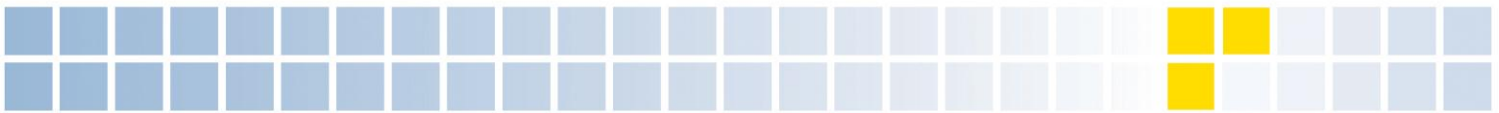
Die von der Europäischen Kommission am 13. April 2011 vorgelegte Mitteilung „Binnenmarktakte: Zwölf Hebel zur Förderung von Wachstum und Vertrauen“ ist das Ergebnis eines umfangreichen Konsultations- und Meinungsbildungsprozesses:

- **Herbst 2009:** Der gerade wiedergewählte EU-Kommissionspräsident Barroso beauftragt den ehemaligen Binnenmarkt- und Wettbewerbskommissar Mario Monti, Optionen und Empfehlungen für eine Neubelebung des Binnenmarkts als zentralem strategischem Ziel der neuen Kommission zu erarbeiten.
- **Mai 2010:** Mario Monti legt den Bericht „Eine neue Strategie für den Binnenmarkt“ mit einer Vielzahl von Empfehlungen zur Neubelebung des Binnenmarkts vor.
- **Oktober 2010:** Aufbauend auf dem Bericht von Mario Monti verabschiedet die Europäische Kommission die Mitteilung „Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte – Für eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft“, die 50 Vorschläge aus sehr unterschiedlichen Bereichen beinhaltet, um dem Binnenmarkt neue Impulse zu geben.
- **Oktober 2010 – Februar 2011:** Die Europäische Kommission führt eine Konsultation durch, um ihre Vorschläge mit der Öffentlichkeit zu diskutieren.

Ausgehend von den Ergebnissen der Konsultation sowie den Stellungnahmen und Schlussfolgerungen des Europäischen Parlaments, des Rats und des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses hat die Europäische Kommission in der nun vorgelegten Mitteilung in **zwölf** Bereichen Maßnahmen identifiziert, die „als Hebel für die Förderung des Wachstums und für die Stärkung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger“ fungieren sollen. Es geht dabei um **folgende Bereiche:**

- Finanzierungsmöglichkeiten für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- Mobilität der Bürger
- Rechte des geistigen Eigentums
- Verbraucher als Akteure des Binnenmarkts
- Dienstleistungen
- Energie-, Verkehrs- und elektronische Kommunikationsnetze
- Digitaler Binnenmarkt
- Soziales Unternehmertum
- Steuern
- Sozialer Zusammenhalt
- Regulierungsumfeld der Unternehmen
- Öffentliches Auftragswesen

Die Europäische Kommission schlägt zu jedem dieser Bereiche eine **Leitaktion** vor und verpflichtet sich, in den kommenden Monaten **geeignete Vorschläge** zu unterbreiten, die bis Ende 2012 – dem 20-jährigen Bestehen des Binnenmarkts – vom Europäischen Parlament und vom Rat verabschiedet wer-



den sollen. Zu jedem Bereich werden darüber hinaus **weitere Maßnahmen** vorgeschlagen, deren Umsetzung von der Dynamik der entsprechenden Leitaktion profitieren soll.

Die Europäische Kommission erkennt in ihrer Mitteilung zu Recht, dass dem **Binnenmarkt** bei der Schaffung von **Wachstum und Beschäftigung** und bei der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit eine **Schlüsselrolle** zukommt. Es ist zu begrüßen, dass die Europäische Kommission besonderen Nachdruck auf Maßnahmen legen will, die Wachstum und Arbeitsplätze schaffen und Bürgern und Unternehmen greifbare Ergebnisse bringen. Dazu schlägt die Kommission **richtige Maßnahmen** vor, zum Beispiel zum Patentschutz, zu Finanzierungsmöglichkeiten für KMU oder zur Sicherstellung von leistungsfähigen Verkehrs-, Energie- und elektronischen Kommunikationsnetzen in Europa.

In **sozialpolitischer** Hinsicht werden die vorgeschlagenen Maßnahmen den Ansprüchen der Europäischen Kommission jedoch nicht gerecht. Gerade die Vorschläge zur Portabilität von Betriebsrenten und zur Überprüfung der Pensionsfondsrichtlinie, zur Transparenz der Sozial- und Umweltberichterstattung von Unternehmen sowie zur Klärung des Verhältnisses von Grundfreiheiten und sozialen Grundrechten dürften für den Binnenmarkt **eher schädlich** sein und damit nicht zu mehr Wachstum und Beschäftigung beitragen.

Im Folgenden werden die wichtigsten vorgesehenen Maßnahmen, die für die BDA relevant sind, beschrieben und bewertet.

**Vorgesehene Maßnahme: Modernisierung der Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen**

*Zur Beseitigung der rechtlichen Hindernisse, die die Europäer nach wie vor davon abhalten, dort zu arbeiten, wo es ihr Wunsch ist, plant die Europäische Kommission eine Modernisierung der Vorschriften für die Anerkennung von Berufsqualifikationen: Die Verfahren sollen vereinfacht, der Bereich der reglementierten Berufe überprüft und Ver-*

*trauen und Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, insbesondere durch Einführung eines Europäischen Berufsausweises, gestärkt werden.*

**Bewertung:**

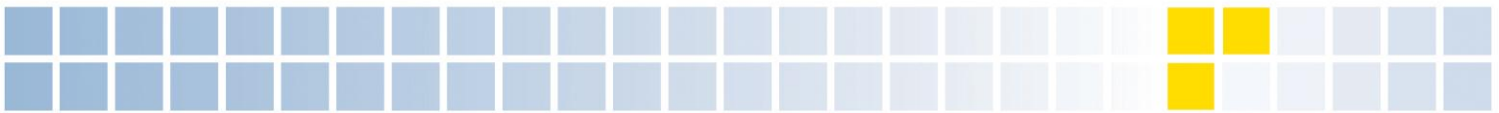
Es ist richtig, dass die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, insbesondere im Bereich der reglementierten Berufe, verbessert werden soll. Eine grundsätzliche Überprüfung des Zwecks einer Reglementierung von Berufen erscheint jedoch nicht sinnvoll.

Verfahrensvereinfachungen bei dem in der Berufsanerkennungsrichtlinie niedergelegten Rechtsrahmen zur gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen sind wünschenswert, wenn dadurch weitere Zugangshürden abgebaut werden können. Diese können dazu beitragen, dass die Anerkennungen effizienter und transparenter vorgenommen werden. Dadurch kann die Mobilität von Arbeitnehmern erhöht werden.

Die Einführung eines Europäischen Berufsausweises erscheint zumindest fragwürdig. Insbesondere die Erwartung, dass durch die Einführung eines Ausweises das Vertrauen zwischen den zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten verstärkt werden kann, ist schwer zu begründen. Bislang haben die Mitgliedstaaten von der bereits bestehenden Möglichkeit der Einführung eines Passes keinen Gebrauch gemacht und auch bisher werden die Qualifikationsnachweise von den entsprechenden zuständigen Stellen ausgestellt. Ein Mehrwert durch einen Berufsausweis (anstelle eines Qualifikationsnachweises) ist nicht erkennbar.

**Vorgesehene Maßnahmen: Weißbuch Renten (unter anderem: Wahrung von Rentenansprüchen = Portabilität, Aufzeichnungsdienste); Überprüfung der Pensionsfondsrichtlinie**

*Um die Mobilität zu gewährleisten, ist es aus Sicht der Europäischen Kommission erforderlich, dass die Bürger Betriebsrentenansprüche erwerben können und ihre Ansprüche erhalten bleiben (Portabilität), auch wenn sie später in einem anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung aufnehmen. Dem-*



*entsprechend wird die Europäische Kommission anknüpfend an das Grünbuch aus dem Jahr 2010 ein Weißbuch Renten veröffentlichen, in dem unter anderem die Frage der Wahrung von Rentenansprüchen behandelt werden wird. Außerdem sollen die Mitgliedstaaten in dem Weißbuch unterstützt werden, Aufzeichnungsdienste („tracking services“) einzurichten, die den Bürgern helfen, den Überblick über ihre Rentenansprüche zu behalten. Daran anschließend wird die Europäische Kommission 2012 Gesetzgebungsmaßnahmen zum Schutz von Rentenansprüchen vorschlagen. Gleichzeitig wird die Europäische Kommission die Pensionsfondsrichtlinie überprüfen.*

#### **Bewertung:**

Die Ausführungen der Europäischen Kommission implizieren, dass Betriebsrentenansprüche ein ernsthaftes Mobilitätshindernis seien. Dabei ist dies in keiner Weise ausreichend belegt. Schon heute gilt, dass Betriebsrentenansprüche völlig unabhängig vom Ende des Arbeitsverhältnisses fortbestehen. Zwar ist es richtig, dass ein Arbeitnehmer mit Betriebsrentenanspruch als Folge eines Arbeitsplatzwechsels später möglicherweise von mehreren Arbeitgebern eine Betriebsrente bezieht. Dies ist aber allenfalls eine Unbequemlichkeit und muss darüber hinaus auch keineswegs schlechter sein, als den eigenen Betriebsrentenanspruch beim Arbeitsplatzwechsel jeweils auf den Folgearbeitgeber zu übertragen. Zumindest in Deutschland gibt es keine einzige Regelung im Betriebsrentenrecht, die einen EU-weiten Arbeitsplatzwechsel gegenüber einem inländischen Arbeitsplatzwechsel erschweren würde.

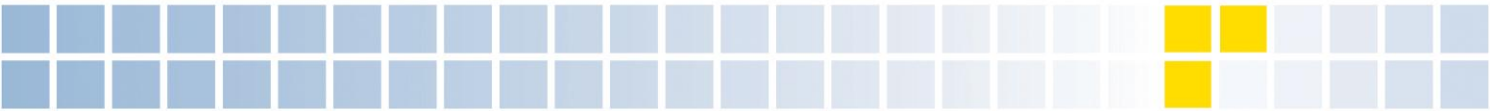
Jedenfalls besteht für eine EU-weite Regelung für Mindeststandards für den Erwerb und die Wahrung von Betriebsrentenansprüchen kein Bedarf. Solche Regelungen sollten auch in Zukunft allein den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, zumal eine Harmonisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge (BAV) angesichts der höchst unterschiedlichen Betriebsrentensysteme in der EU nahezu unmöglich ist. Jeder Harmonisierungsversuch birgt die Gefahr, dass damit – zumindest in

einem Teil der Mitgliedstaaten – die Betriebsrentensysteme verteuert und mit Mehrbürokratie belastet werden. Beispiele dafür, dass eine einheitliche EU-Regelung die BAV verteuert und mit Bürokratie belastet hätte, lieferte der Richtlinienvorschlag für Mindeststandards in der BAV, der seit 2007 im Rat blockiert ist. Dieser Vorschlag sieht eine Anpassungspflicht für Betriebsrentenanwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern vor, der bei leistungsorientierten Zugesystemen zu Mehrkosten von bis zu 30 Prozent führen würde. Zudem sieht der Vorschlag vor, die Unverfallbarkeitsfristen auf maximal zwei Jahre festzulegen. Dies würde in Deutschland, wo die Unverfallbarkeitsfrist fünf Jahre beträgt, die BAV verteuern und darüber hinaus als wichtiges personalpolitisches Instrument zur Mitarbeiterbindung weitgehend entwerten.

Ungeachtet dessen können Überlegungen der EU hilfreich sein, die steuer-, beitrags- und aufsichtsrechtlichen Bedingungen für die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen zu verbessern. Diese erweisen sich in der Praxis – gerade für grenzüberschreitend tätige Unternehmen – oftmals als die eigentlichen Übertragungshindernisse.

Für einen EU-weiten Aufzeichnungsdienst („tracking service“) besteht aufgrund der vergleichsweise sehr wenigen grenzüberschreitenden Fälle kein Bedarf. Ein EU-weiter Aufzeichnungsdienst würde zusätzliche Bürokratie verursachen und dafür – wenn überhaupt – nur einer kleinen Zahl von Arbeitnehmern helfen. Soweit die Informationslage für den Überblick über Betriebsrentenansprüche von verschiedenen Trägern in den Mitgliedstaaten verbesserungsbedürftig ist, sollte dieser in den Mitgliedstaaten geprüft werden.

Die Überprüfung der Pensionsfondsrichtlinie muss sehr sorgfältig erfolgen. Eine unzureichend durchdachte Regulierung würde die Arbeitgeber und die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge übermäßig belasten. Deshalb dürfen insbesondere die Eigenmittelvorgaben für Versicherungsunternehmen aus der EU-Richtlinie zum Aufsichtsrecht für Lebensversicherungsunter-



nehmen (Solvency II) nicht auf die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge übertragen werden.

**Vorgesehene Maßnahme: Überarbeitung des europäischen Normungssystems sowie Ausweitung des Systems auf Dienstleistungen**

*Um die Stärke des Dienstleistungssektors auszubauen, schlägt die Europäische Kommission eine Überarbeitung der Rechtsvorschriften zum europäischen Normungssystem vor mit dem Ziel, das System auf Dienstleistungen auszudehnen und die Normungsverfahren wirksamer, effizienter und integrierter zu gestalten.*

**Bewertung:**

Dienstleistungen sind für den Binnenmarkt von besonderer Bedeutung. Sie stellen ca. 60 – 70 Prozent der wirtschaftlichen Aktivität der EU dar; in der gleichen Größenordnung sind sie für Beschäftigung in der EU verantwortlich. Deshalb ist es richtig, dass die Europäische Kommission den Dienstleistungssektor ausbauen will.

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, das europäische System der Normung auf Dienstleistungen auszuweiten. Dies wird dazu beitragen, Geschäftsbeziehungen untereinander („business-to-business“) zu fördern. Allerdings sollte der Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes davon ausgenommen werden. Betrieblicher Arbeitsschutz ist kein Gegenstand von Normung, da hierdurch auch hoheitliche Aufgaben wahrgenommen werden.

Die in diesem Zusammenhang angekündigte Überarbeitung der Rechtsvorschriften zum europäischen Normungssystem ist jedoch abzulehnen. Die derzeitigen Strukturen zur europäischen Produktnormung haben sich in der Praxis bewährt. Gegenwärtig findet die Meinungsbildung über die wesentlichen Inhalte der Normung in so genannten Spiegelgremien bei den nationalen Normungsorganisationen statt. In Deutschland ist dies das Deutsche Institut für Normung (DIN). Aus diesen Gremien werden Experten in die europäischen Normungsgremien, zum Beispiel

das Europäische Komitee für Normung (CEN), entsandt. Damit wird die Akzeptanz für die europäische Normung in den Mitgliedstaaten gewährleistet und gleichzeitig dem Subsidiaritätsprinzip Rechnung getragen.

Die angekündigte rechtliche Änderung der europäischen Normung lässt befürchten, dass die Verfahren zentralisiert und die Finanzierung über Steuergelder – anstatt wie in Deutschland über private Beiträge – festgeschrieben werden sollen. Diese Ansätze wären kontraproduktiv für die Akzeptanz der Normen und würden außerdem politischer Einflussnahme Tür und Tor öffnen.

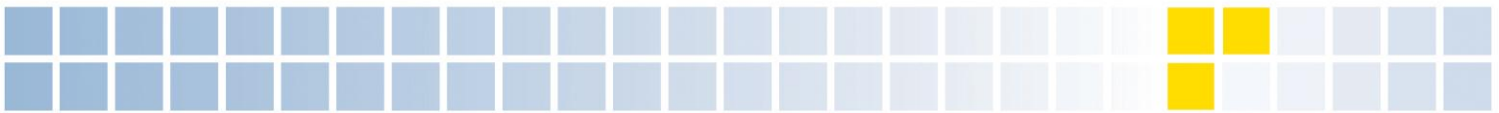
**Vorgesehene Maßnahmen: Gesetzgebungsvorschlag zur Transparenz der Sozial- und Umweltberichterstattung; Mitteilung zu „Corporate Social Responsibility“ (CSR)**

*Die Europäische Kommission wird einen Gesetzgebungsvorschlag zur Transparenz der Sozial- und Umweltberichterstattung vorlegen. Zusätzlich wird die Europäische Kommission wie bereits länger angekündigt 2011 eine Mitteilung zu CSR vorlegen, die die Unternehmen dazu ermutigen soll, in ihrem Tagesgeschäft auch soziale oder ökologische Ziele zu verfolgen.*

**Bewertung:**

Die mit „Transparenz“ gemeinte Berichtspflicht über CSR-Aktivitäten ist abzulehnen. Entgegen dem von allen beteiligten Gruppen gemeinsam im Europäischen Multistakeholderforum (EMSF) zu CSR bereits vor über sechs Jahren beschlossenen freiwilligen Charakter von CSR will die Europäische Kommission einen Legislativvorschlag zur Veröffentlichung sozialer und ökologischer Informationen von Unternehmen vorlegen.

Die Europäische Kommission verkennt außerdem, dass es aufgrund der Vielfältigkeit und Komplexität von CSR-Praktiken eine Vielzahl von Kommunikationsmöglichkeiten, -ansätzen und -methoden für Unternehmen gibt, die sich nicht in einen EU-Legislativvorschlag zwingen lassen. Bei-



spielsweise steht ein Mittelständler in Bezug auf Transparenz vor anderen Herausforderungen als ein multinationaler Konzern. Darüber hinaus hat eine IT-Firma ganz andere Themen als zum Beispiel ein Energiekonzern. Ein Zwangskorsett eines verbindlichen Rahmens für Nachhaltigkeitsberichterstattung würde letztlich keinem Unternehmen gerecht werden, sondern nur Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen in ihrer Gestaltungsfreiheit einschränken und dadurch optimale Lösungen verhindern. Die bestehenden Standards zum Non-Financial Reporting (GRI, etc.) sind zu stark standardisiert, als dass sie die Essenz der unternehmerischen Aktivitäten im CSR-Bereich vollständig erfassen und bewerten könnten.

Im Übrigen sind in Deutschland heute bereits Unternehmen mit rund 10.000 Informationspflichten konfrontiert, die jährlich Kosten in Höhe von mehr als 43 Milliarden Euro für die Unternehmen verursachen, rund 24 Milliarden Euro resultieren dabei aus EU-Richtlinien. Ziel muss sein, diese Belastungen zu verringern und nicht zu vergrößern.

Daneben zeigt diese Initiative einen besorgniserregenden Mangel an Kohärenz innerhalb der Europäischen Kommission. Für die BDA ist es völlig unerklärlich, warum die Europäische Kommission zwei verschiedene Initiativen zu CSR gleichzeitig ankündigt: einerseits den Legislativvorschlag zur CSR-Berichterstattungspflicht und andererseits eine umfassende Mitteilung zu CSR. Es ist weder für das Thema noch für den Dialog zwischen Europäischer Kommission und den relevanten Stakeholdern dienlich, wenn die Europäische Kommission ohne ersichtliche interne Abstimmung unterschiedliche Initiativen zum gleichen Thema startet.

Die Generaldirektion Unternehmen und Industrie hat das Thema CSR seit Jahren federführend behandelt. Um die notwendige Kohärenz in diesem sensiblen Bereich zu gewährleisten, muss die Federführung und Gestaltungshoheit für CSR unbedingt bei der Generaldirektion Unternehmen und Industrie angesiedelt bleiben. Hier ist die Sachkompetenz für das Thema CSR vorhanden. Die Generaldirektion Unternehmen und Industrie

kann das Thema Transparenz zudem in einen breiteren Kontext einbetten.

**Vorgesehene Maßnahme: Rechtsvorschrift zur verbesserten Umsetzung der Entsenderichtlinie**

*Die Europäische Kommission wird eine Rechtsvorschrift zur Verbesserung und Verstärkung der Umsetzung, Anwendung und praktischen Einhaltung der Entsenderichtlinie vorlegen, die Maßnahmen zur Prävention und Sanktionierung von Missbrauch und Umgehung der Vorschriften enthält.*

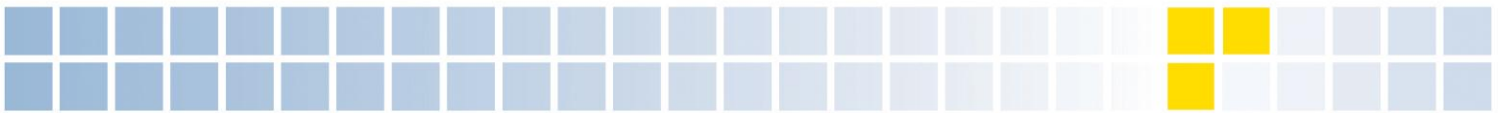
**Bewertung:**

Es ist richtig, dass die Europäische Kommission die Umsetzung der Entsenderichtlinie verbessern will. Probleme und missbräuchliche Praktiken im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern sind gerade nicht auf Defizite der Entsenderichtlinie, sondern auf Mängel bei der praktischen Umsetzung und Anwendung der Vorschriften zurückzuführen.

Verbesserungsbedarf besteht insbesondere dabei, die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Verwaltungen zu verbessern, um eine effektive und gezielte Bekämpfung von Missbräuchen zu gewährleisten. Dabei muss auch die in einigen Mitgliedstaaten offensichtlich fehlende Bereitschaft adressiert werden, bei der Missbrauchsbekämpfung mit den nationalen Verwaltungen der anderen Mitgliedstaaten konsequent zu kooperieren. Die Europäische Kommission muss auf eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission, eine verbesserte Koordination von Kontrollinstrumenten sowie den Austausch von „Good practices“ drängen.

**Vorgesehene Maßnahme: Rechtsvorschrift zur Klarstellung des Verhältnisses von Grundfreiheiten und sozialen Grundrechten**

*Die Europäische Kommission wird eine horizontale Rechtsvorschrift vorschlagen, mit der die Wahrnehmung der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit im Verhältnis zu den sozialen Grundrechten klargestellt werden*



soll, wie dem Recht, den nationalen Rechtsvorschriften und Praktiken entsprechend und unter Einhaltung des EU-Rechts kollektive Maßnahmen durchzuführen. Als Vorbild „könnte“ dazu die Verordnung (EG) Nr. 2679/98 des Rates vom 7. Dezember 1998 über das Funktionieren des Binnenmarktes im Zusammenhang mit dem freien Warenverkehr zwischen den Mitgliedstaaten (sog. „Erdbeerverordnung“) dienen.

Nach Artikel 2 dieser Verordnung darf diese nicht so ausgelegt werden, dass sie in irgendeiner Weise die Ausübung der in den Mitgliedstaaten anerkannten Grundrechte, einschließlich des Rechts oder der Freiheit zum Streik, beeinträchtigt. Diese Rechte können auch das Recht oder die Freiheit zu anderen Handlungen einschließen, die in den Mitgliedstaaten durch die spezifischen Systeme zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern abgedeckt werden.

#### **Bewertung:**

Der angekündigte Vorschlag zum Verhältnis der sozialen Grundrechte zu den Grundfreiheiten des Binnenmarkts ist abzulehnen. Die von der Europäischen Kommission in diesem Zusammenhang als Vorbild angeführte „Erdbeerverordnung“ bezieht sich auf Situationen, die von Tarifstreitigkeiten völlig verschieden sind. Allerdings lässt die Bezugnahme auf die „Erdbeerverordnung“ befürchten, dass der Vorschlag der Europäischen Kommission letztlich darauf hinausläuft, die Grundfreiheiten zu beschränken. Dies ist völlig kontraproduktiv, gefährdet ein solcher Ansatz doch gerade soziale Errungenschaften in Europa. Denn sozialer Fortschritt realisiert sich nur auf Basis wirtschaftlichen Erfolgs. Jüngstes Beispiel ist die sehr dynamische wirtschaftliche und soziale Entwicklung in den neuen Mitgliedstaaten der EU, seit diese am Binnenmarkt teilhaben. Die Europäische Kommission darf deshalb soziale Grundrechte und die Grundfreiheiten des Binnenmarkts nicht gegeneinander ausspielen.

Es steht auch zu befürchten, dass der von der Europäischen Kommission angekündigte Vorschlag dazu missbraucht werden könnte, unter dem Deckmantel des Arbeitnehmer-

schutzes protektionistische Maßnahmen zu treffen, die den nationalen Arbeitsmarkt abschotten. Beispielweise könnten ausländische Dienstleister diskriminiert werden, indem sie höhere Löhne zahlen müssen als den ortsüblichen Durchschnittslohn (vgl. die EuGH-Entscheidung „Laval“).

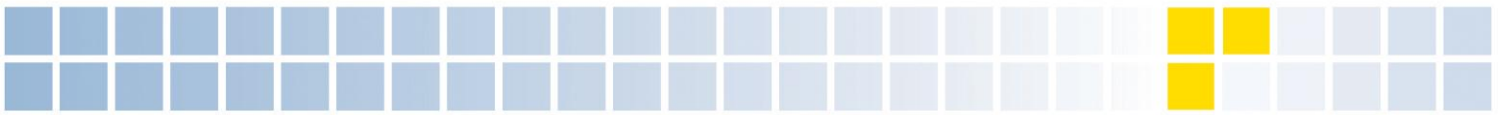
Der von der Europäischen Kommission angekündigte Vorschlag ist auch nicht dazu geeignet, die praktische Umsetzung der Entsenderichtlinie zu verbessern. Die Entsenderichtlinie berührt selbstverständlich nicht das Recht, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie Arbeitskämpfmaßnahmen zu ergreifen. Der Europäische Gerichtshof hat in den Rechtssachen „Viking“, „Laval“, „Rüffert“ und „Kommission gegen Luxemburg“ die Autonomie der Mitgliedstaaten bei der Rechtsetzung im Bereich der kollektiven Rechte, zum Beispiel des Streikrechts, anerkannt und einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Recht der Gewerkschaften auf Ausübung kollektiver Rechte und den Grundfreiheiten vorgekommen.

Außerdem besitzt die EU gemäß Artikel 153 Absatz 5 AEUV im Bereich des Arbeitsentgelts, des Koalitionsrechts, des Streikrechts sowie des Aussperrungsrechts keine Kompetenzen. Auch durch die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen in Artikel 28 der Charta der Grundrechte wird die Rechtsetzungskompetenz der EU nicht erweitert. Angesichts der unterschiedlichen gewachsenen Traditionen und Kulturen zu Kollektivmaßnahmen in den Mitgliedstaaten ist dies auch sachgerecht.

Es besteht daher zum Verhältnis von Grundfreiheiten und sozialen Grundrechten kein Klärungs- oder gar Handlungsbedarf.

#### **Vorgesehene Maßnahme: Überarbeitung und Modernisierung des rechtlichen Rahmens für das öffentliche Auftragswesen**

*Die Europäische Kommission wird den rechtlichen Rahmen für das öffentliche Auftragswesen mit dem Ziel überarbeiten und mo-*



*dernisieren, eine ausgewogene Politik zu erreichen, die die Nachfrage nach umweltfreundlichen, sozial verantwortungsvollen und innovativen Waren und Dienstleistungen und Baudienstleistungen stützt.*

**Bewertung:**

Ein einfaches und transparentes Vergabewesen fördert den Wettbewerb, indem es vielen Anbietern die Teilnahme an der Auftragsvergabe ermöglicht. Abzulehnen ist dagegen eine Öffnung und Nutzung des Vergaberechts für andere politische Zielsetzungen. Das Vergaberecht dient der transparenten Versorgung der öffentlichen Hand mit Gütern und Dienstleistungen und hat sich an Aspekten der Wirtschaftlichkeit zu orientieren. Mit jedem zusätzlichen Vergabekriterium wächst die Bürokratie bei der Ausschreibung sowohl für die Unternehmen als auch für die ausschreibende Verwaltung. Eine Reform des Vergaberechts birgt daher die Gefahr, dass – wie bei der GWB-Reform in Deutschland – ein falsches Verständnis von Vereinfachung und Modernisierung zu zusätzlichen Lasten für öffentliche Hand und Wirtschaft führt und das öffentliche Vergabewesen überfordert.

**Ansprechpartner:**

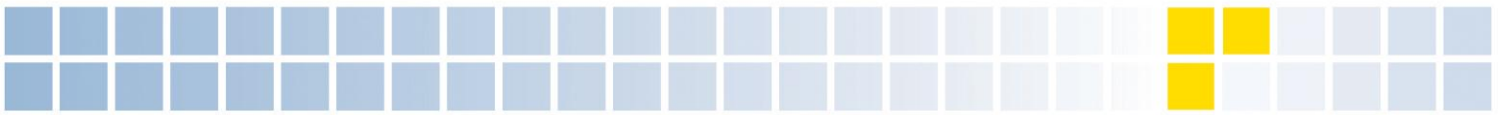
**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Europäische Union und Internationale Sozialpolitik**

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in 6.500 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 56 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.