

Thüringer Landtag
Zuschrift
7/2767

zu Drs. 7/7451/8029

Universität Jena · Institut für Soziologie · 07743 Jena

Thüringer Landtag
Ausschuss für Wirtschaft, Wissenschaft und
Digitale Gesellschaft
Jürgen-Fuchs-Straße 1
99096 Erfurt



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

Fakultät für Sozial- und
Verhaltenswissenschaften

Institut für Soziologie
AB Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie

Prof. Dr. Klaus Dörre
Universitätsprofessor

Carl-Zeiß-Str. 3
07743 Jena

Telefon:
Telefax:
E-Mail:

Jena, 24. Juli 2023

Gesetz zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes – Bürokratieabbau und Verfahrensvereinfachung im Thüringer Vergaberecht
Gesetzentwurf der Fraktion der CDU
– Drucksache 7/7451 –

Gesetz zur Änderung des Thüringer Vergabegesetzes
Gesetzentwurf der Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 7/8029 –

hier: Anhörung gemäß § 79 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtags

Stellungnahme Prof. Klaus Dörre

(Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Zum Gesetzentwurf der CDU-Landtagsfraktion und den Änderungsvorschlägen der Fraktionen DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nehmen wir¹ wie folgt Stellung:

1. Sozial-ökologische Transformation und die Lage am Arbeitsmarkt

Wir befinden uns derzeit in einer „ökonomisch-ökologischen Zangenkrise“ (Dörre 2022), denn durch den zunehmend ökologisch und damit auch gesellschaftlich destruktiven Charakter von wirtschaftlichem Wachstum – „das wichtigste Mittel zur Überwindung ökonomischer Stagnation und zur Pazifizierung sozialer Konflikte“ (ebd.: 51) – werden die Grundlagen des Kapitalismus erschüttert. Die Erderwärmung schreitet schneller voran als wir Gegenmaßnahmen entwickeln oder gar umsetzen können (siehe Abb. 1; vgl. auch IPCC 2023). Zwischen 1980 und 2016 haben sich die Emissionen weltweit verdoppelt (ebd., nach Gallagher/Kozul-Wright 2019). Der Handlungsdruck für einen ökologischen Umbau ist also enorm. Das betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche. Die soziale Frage lässt sich daher heute nicht mehr ohne

¹ In die Stellungnahme geht die Expertise der gesamten Forscher:Innengruppe am Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der FSU ein. Deshalb wird im Plural argumentiert.



die ökologische lösen, darf aber auch nicht durch letztere ersetzt werden. Diese Problematik lässt sich als sozial-ökologischen Gesellschaftskonflikt beschreiben, der aktuell wohl eine der wichtigsten Herausforderung für politisches Handeln darstellt.

Dass wir mit sozialen Herausforderungen besonders konfrontiert sind, zeigt die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt: Inzwischen hat sich der Thüringer Arbeitsmarkt weitestgehend von einem Käufer- zu einem Anbietermarkt entwickelt. Das heißt, dass es in vielen Branchen nicht nur an Fach- sondern auch an Arbeitskräften fehlt. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung konnten im Jahr 2022 68.900 Ausbildungsplätze in Deutschland nicht besetzt werden – das dritte Jahr in Folge eine Rekordzahl (BIBB 2023: 10). In Thüringen ist das Stellenangebot größer als die Nachfrage: Jedes zweite Thüringer Unternehmen verfüge über offene Stellen, so ein Ergebnis der Herbstumfrage 2022 der Thüringer Industrie- und Handelskammern. Wie überall in Deutschland wird das fehlende Arbeitskräftepotential mehr und mehr zu einem Haupthindernis für eine gute wirtschaftliche Entwicklung. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Regionen und Bundesländern hängt deshalb zunehmend vom Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen mit guter Bezahlung ab. „Lieber-billiger-als-besser“-Strategien haben umso mehr ausgedient. Und trotzdem sind in Thüringen die Einkommen im Bundesvergleich am zweitniedrigsten und die Tarifbindung liegt weit unter dem Durchschnitt, worauf in Drucksache 7/8029 bereits hingewiesen wird. Das ist auch mit Blick auf die Bewältigung sozial-ökologischer Transformationsprozesse, wie die Energiewende, die den Fachkräftebedarf zusätzlich steigern, besonders relevant. Thüringer Unternehmen müssen begreifen, dass sie ihre Chancen für einen wirtschaftlichen Take-off nach der Pandemie – trotz Energie- und Materialkrise – nur so erreichen können. Eine erste, nicht hintergehbare Voraussetzung einer zukunftsorientierten arbeitsmarktpolitischen Strategie ist deshalb, dass die Konkurrenz mit tiefen Löhnen und schlechten, weil prekären Arbeitsbedingungen, unterbunden wird. Nehmen wir als Beispiel die Region Ostthüringen. Das Ergebnis einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung lautet: „Im Durchschnitt müssten die Entgelte nach Auffassung der Beschäftigten [...] um fast ein Fünftel erhöht werden, um die eigene Leistung finanziell angemessen abzubilden [...] Nur 17,1 Prozent der Befragten fühlen sich bereits angemessen entlohnt und fordern keine Erhöhung“ (Schmalz et al. 2021: 81). Daran hat sich bis heute wenig geändert. Das zeigen u.a. die jüngsten Aktionen von ver.di und GEW für den öffentlichen Dienst in Thüringen.

Die Corona-Pandemie hat auch die Thüringer Wirtschaft hart getroffen, es folgten Materialprobleme, Energiekrise und eine Inflation, die aktuell Preissteigerungen von bis zu 18,1 Prozent umfasst (Stand Juni 2023, siehe Abb. 9). Von einer gänzlich erholten oder gar prosperierenden Wirtschaft kann also noch keine Rede sein. Vielmehr zeichnet sich eine gesplante Ökonomie ab, in der einige Branchen, wie beispielsweise die IT-Wirtschaft (siehe Abb. 3) besser aus der Krise kommen, während andere Branchen grundlegende und womöglich langfristige Probleme haben. Beispielsweise setzt sich der mit Corona eingesezte Negativtrend in den Dienstleistungsbranchen bis heute fort (siehe Abb. 4). Die ökonomische Krise tritt im Zusammenspiel mit ökologischen Gefahren auf, deren Ausmaß und Auswirkungen – insbesondere in Anbetracht zu geringer Klimamaßnahmen (vgl. u.a. IPCC 2023; siehe auch Abb. 1) – unkalkulierbar bleiben. Der Freistaat kommt nicht umhin, das politische Vorgehen an der Realität einer „ökonomisch-ökologischen Zangenkrise“ (Dörre 2022) auszurichten. Es besteht die Wahl zwischen vorrausschauenden und konstruktiven politischen Maßnahmen oder tendenziell blockierenden Politiken, als deren Folge verschwenderisch mit knappen Zeitbudgets umgegangen wird. Das Vergabegesetz kann ein kleiner Baustein in einer zukunftsweisenden Transformationsstrategie sein, wenn es wagt, klare soziale und ökologische Nachhaltigkeitskriterien einzufordern.

Mit der Anhebung des vergabespezifischen Mindestlohns versuchen beide Gesetzentwürfe der Fach-/Arbeitskräfteproblematik zu tragen. In Anbetracht der Inflation werden 13,50 € jedoch nicht ausreichen. Überhaupt ist positiv anzumerken, dass die Bedeutung von sozialen und auch ökologischen Standards in beiden Gesetzentwürfen mehr anerkannt wird als in vorherigen Fassungen (siehe Stellungnahme Prof. Klaus Dörre zum Gesetzentwurf „Änderung des Vergabegesetzes Thüringen“ der CDU-Landtagsfraktion und den Änderungsvorschlägen der FDP vom 14.09.2021). Allerdings bleibt der Entwurf der CDU weit hinter den nötigen Regelungen zurück. Unter § 4 in Drucksache 7/7451 belaufen



sich alle Vorgaben beispielsweise auf reine „Kann“-Angaben/Empfehlungen. In Drucksache 7/8029 werden erste wichtige konkrete Vorschläge für die Festlegung sozialer und ökologischer Kriterien eingebracht. Wie wir diese im Einzelnen bewerten, s.u.

2. Bewertung vom im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen

1.) Zu Frage 1

1. Wie bewerten Sie die Ausweitung der Bestimmungen zur Tariftreue und zum Vergabemindestlohn auf kommunale und sonstige Auftraggeber als Maßnahme zur Weiterentwicklung des Vergabegesetzes?

Vorab sei daran erinnert, dass sich der gesetzliche Mindestlohn auch beschäftigungspolitisch als Erfolgsmodell entpuppt hat. Das zeigt, dass Märkte, insbesondere Arbeitsmärkte, sozialer Regulierung bedürfen, um zu funktionieren. Diese Erkenntnis sollte zum Allgemeinut von politischen Akteuren werden, die beanspruchen, die Zukunftsinteressen des Landes vor Augen zu haben.

Wie oben schon erwähnt, ist die Anhebung des vergabespezifischen Mindestlohns ein Versuch, der Fach-/Arbeitskräfteproblematik beizukommen. Auch mit Blick auf die derzeitige Inflationsentwicklung werden 13,50 € jedoch nicht ausreichen. Die Ausweitung der Tariftreue auf sonstige und kommunale Auftraggeber im Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist daher zu begrüßen.

Bereits im Jahr 2018 hat ein Forschungsteam der FSU Jena den Umfang des Fachkräfteproblems empirisch untersucht und eine Expertise veröffentlicht (vgl. Dörre et al. 2018). Inzwischen ist der Fachkräftemangel in aller Munde, der Handlungsdruck hat sich zugespitzt. Denn fehlende Arbeitskräfte werden künftig das wichtigste Wachstumshindernis der Thüringer Wirtschaft sein und der Arbeitsmarkt wird sich noch stärker von einem Käufer- zu einem Anbietermarkt wandeln. Diese Problemwahrnehmung wird branchenübergreifend geteilt. Es fehlen Facharbeiter:innen in der Metall- und Elektroindustrie, ebenso wie Erzieher:innen im sozialen Dienst (vgl. Ehrlich 2020). Es fehlen aber auch Arbeitskräfte für geringer qualifizierte Tätigkeiten zum Beispiel im Baugewerbe und im Handwerk (vgl. Dörre et al. 2018: 7-11; siehe Abb. 7 & 8). Gerade in der letztgenannten Branche erweist sich die Konkurrenz um den billigsten Preis auf Kosten der Beschäftigten zunehmend als dysfunktional. Gerade kleine und mittlere Betriebe haben enorme Schwierigkeiten, Auszubildende, Fach- und Arbeitskräfte zu rekrutieren.

Die Vorstellung, Thüringen könne durch die Unterbietung des Lohnniveaus der alten Bundesländer Wachstum und Wohlstand generieren, erweist sich mit Blick auf die Fachkräfteproblematik und den Arbeitskräftemangel als folgenschwerer Fehlschluss. Beschäftigte verlassen die Region, weil eine Perspektive, präziser: weil die Aussicht auf eine gute Arbeit mit leistungsgerechten Löhnen fehlt. Ein niedriges Entgelt, geringe Mitbestimmungsmöglichkeiten und prekäre Anstellungsverhältnisse widersprechen den steigenden subjektiven Ansprüchen von Beschäftigten an ein gutes Leben und eine gute Arbeit (ebd: 4). Das durchschnittliche Lohnniveau in der wichtigen Thüringer Auto- und Zulieferindustrie beträgt nur etwa 66 Prozent des Bundesdurchschnitts (Olle et al. 2018: 54); teilweise liegt die Lohndifferenz im Ost-West-Vergleich im Extremfall immer noch bei über 40 Prozent. Deshalb stellt sich in immer schärferem Maße die Frage: Warum sollten mobile, gut qualifizierte Arbeitskräfte in Thüringen bleiben, wenn es anderswo deutlich attraktivere Arbeitsplätze gibt? Unsere Fachkräfteexpertise kam deshalb zu dem Schluss: „Erforderlich sind insbesondere die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die Verringerung der Einkommensungleichheit sowie eine Stärkung organisierter Arbeitsbeziehungen. Ohne Veränderungen in diesen Bereichen, die Erhöhung der Tarifbindung und eine stärkere Verankerung betrieblicher Mitbestimmung lässt sich die Fachkräfteproblematik nicht erfolgreich bewältigen“ (Dörre et al. 2018: 4). An dieser Feststellung hat sich – trotz der aktuellen Krisendynamiken – grundsätzlich nichts



geändert, gerade weil die Fachkräftebedarfe durch Digitalisierung und Energiewende unweigerlich weiter gesteigert werden (vgl. CATI 2022; Hünninger et al. 2023).

Konkret für das Baugewerbe gilt: Der Transformationsdruck lastet schwer auf der Branche. Es gilt einerseits nachhaltig zu bauen und andererseits attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten – in Anbetracht von teilweise nur schwer kalkulierbaren Kostensteigerungen von Material und Energie nicht immer ein leichtes Unterfangen. Das Vergabegesetz fordert hier lediglich, was in der Branche längst reale Herausforderung ist. Fachkräfte wollen nach Tarif bezahlt werden, sie verlangen einen guten Gesundheitsschutz und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Die Unterwanderung der tariflichen Bestimmungen bedeutet für Unternehmen de facto einen Konkurrenznachteil um qualifizierte Arbeitskräfte. Anstatt der überkommenen Strategie der Deregulierung von Arbeit und Niedriglohn zu folgen, gilt es die ökologischen und sozialen Herausforderungen in der Region proaktiv zu gestalten. Ansatzpunkt kann unter anderem eine mitarbeiterorientierte und mitbestimmte Digitalisierung der Bauprozesse sein. Die nach wie vor steigenden Digital-Investitionen der Branche trotz negativ bewerteter Geschäftssituation bis Q1/2023 (siehe Abb. 5 & 6) verdeutlichen die Relevanz der digitalen Transformation.

Insgesamt sind politische Maßnahmen zu empfehlen, die eine fortschreitende Prekarisierung von Arbeit verhindern. Die Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung im Rahmen organisierter Arbeitsbeziehungen sowie die Verringerung von Entgeltungleichheit und Leiharbeit sind wichtige Schritte zur Bearbeitung der Fachkräfteproblematik und damit zu einer verbesserten Leistungsfähigkeit der Thüringer Wirtschaft – gerade auch in Zeiten einer zunehmenden Bedeutung von Fachwissen und einer beschleunigten Digitalisierung. Die Reduzierung des Vergabegesetzes auf das Kriterium des günstigsten Preises ist kontraproduktiv und fördert letztlich die Deregulierung von Arbeitsbedingungen und eine Benachteiligung Thüringens im Wettbewerb, wie die Erfahrungen mit tariflicher und politischer Deregulierung in den Transformationsjahren nach 1990 gezeigt haben. Die gänzliche Streichung der Passagen zur Sicherstellung der ILO-Kernarbeitsnormen ist ein fatales arbeitspolitisches Signal. Impliziert es doch, dass die Thüringer Unternehmen nicht einmal jene Standards einzuhalten vermögen, die für jeden Betrieb und jeden Arbeitsplatz selbst im globalen Süden normative Kraft entfalten sollen. Neben Imageschäden wird das eine Vielzahl kontraproduktiver Arbeitsmarkteffekte produzieren. Wissenschaftliche Expertise, darunter auch unsere Forschungen, weisen einen anderen Weg.

Bezüglich der Festsetzung des vergabespezifischen Mindestlohns wäre deshalb ein höherer Wert oder zumindest eine relationale Formulierung zum gesetzlichen Mindestlohn empfehlenswert, um dynamisch auf Anpassungen reagieren zu können. Die gänzliche Streichung des Verweises auf die ILO-Kernarbeitsnormen im Gesetzentwurf ist mit Blick auf die o.g. Kriterien attraktiver Arbeitsbedingungen über das reine Lohnniveau hinaus nicht zu begrüßen.

2.) Zu Frage 2

2. Wie schätzen Sie die Einrichtung einer Landesvergabeberatungsstelle ein, die unterstützend im Vergabeverfahren wirken soll? In welchen Prozessen des Vergabeverfahrens sehen Sie konkreten Beratungsbedarf? Welche Aufgabe(n) sollte eine Landesvergabeberatungsstelle konkret übernehmen?

Direkte Ansprechpartner und eine Vorab-Beratung dienen nicht nur dem Bürokratieabbau sondern können vor allem sozial-ökologische Transformationsprozesse befördern. Eine solche Beratungsstelle müsste die Anhebung sozialer und ökologischer Standards zum Ziel haben und sollte weniger mit der Verfahrensberatung beschäftigt sein, deren Bedarf sich durch Maßnahmen zur Entbürokratisierung bestenfalls minimieren sollte (s.u.). Es ginge darum, Unternehmen in innovativen Vorhaben zur Erhöhung



der eigenen Umwelt- und Arbeitsstandards zu bestärken und damit der Konservierung von Wettbewerbsstrategien, die auf billiger Arbeitskraft beruhen, entgegenzuwirken, weil diese nicht mehr zukunftsfähig sind. Eine Beratungsstelle sollte dahingehend nicht nur Ansprechpartner auf Initiative der Unternehmen hin sein, sondern diese auch gezielt, z.B. im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Dialogformaten ansprechen. Dabei sollten sowohl Vertreter:innen des Managements als auch der Arbeitnehmer:innen berücksichtigt werden.

3.) zu Frage 3-4

3. Wie bewerten Sie die Einführung eines Registers für von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossene Unternehmen?

4. Wie bewerten Sie die Weiterentwicklung des § 15 „Kontrollen“ des Gesetzentwurfs in Drucksache 7/8029?

Verstoßen Unternehmen gegen die Kriterien des Vergabegesetzes kann die Erfassung in einem Register und ein Ausschluss dieser Unternehmen ein sinnvolles Instrument sein, um die Kontrolle vor weiteren Verstößen sicherzustellen. Die Einführung eines Registers für von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossene Unternehmen macht aber nur Sinn, wenn daran transparente und klare sozial-ökologische Kriterien gebunden sind. D.h. in dieses Register kommen Unternehmen, die den Standards des Vergabegesetzes (und diese sollten klar formuliert sein, s.u.) von vornherein nicht entsprechen. Es bleibt jedoch die Frage, ob der Aufwand der Pflege eines solchen Registers nötig ist, wenn die Kriterien für eine Auftragsvergabe klar genug definiert sind, sodass Unternehmen, die die geforderten Standards nicht erfüllen, ohnehin keine Chance haben.

4.) zu Fragen 5-7 & 11-12

5. Welche konkrete Ausgestaltung eines digitalisierten Vergabeverfahrens müsste Ihrer Meinung nach erfüllt sein, um eine Verfahrenserleichterung zu bewirken?

6. Wie bewerten Sie die Vergabeerleichterung durch die elektronische Verfahrensteilnahme via eMail?

7. Wie bewerten Sie die Verfahrenserleichterung durch eine einheitliche Vergabepattform?

11. Wie bewerten Sie den Vorschlag, gesetzliche Mindestgrenzen für Direktauftrag, Verhandlungsvergabe, oder freihändige Vergabe und beschränkte Ausschreibung ohne Teilnahmewettbewerb auszuführen und welche Grenzen erachten Sie diesbezüglich als sinnvoll?

12. Wie bewerten Sie den Vorschlag einer maximal einseitigen Eigenerklärung zum Ersatz der bisherigen Formblätter?



Digitalisierung und der Abbau von Bürokratie zur Verfahrenserleichterung sind grundsätzlich begrüßenswert, solange sie ebenso sozial-ökologischer Nachhaltigkeit dienen und nicht mit dem Abbau konkret formulierter Anforderungen einhergehen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass das Vergabeverfahren wirklich digitalisiert ist, also ohne postalische Zusendungen und analog auszufüllende Formulare auskommt. Eine maximal einseitige Eigenerklärung als Ersatz der bisherigen Formblätter sollte ebenfalls zum Abbau bürokratischer Hürden beitragen und würde die Digitalisierung des Verfahrens erleichtern. Eine einfach zu bedienende Vergabeplattform wäre sicher die leichter zu verwaltende Variante als ein Versand per eMail. Letzterer kann aber auch die gewünschte Erleichterung bringen, sollte aber datenschutzrechtlich abgesichert sein (Stichwort sicherer Versand persönlicher Daten).

Eine attraktive Ausgestaltung von Ausschreibungs- und Antragsverfahren rechtfertigt jedoch keinesfalls Nachteile für Arbeitnehmer:innen, Umwelt und Gesellschaft. Wie die Kommunikation zwischen Bietenden und Vergabestellen zu verbessern ist, muss unbedingt wissenschaftlich evaluiert werden. Dabei könnte sich zeigen, dass die „Bürokratisierung“ eher ein Problem verkrusteter Behörden und ineffizienter Abläufe als das Ergebnis sozialer und ökologischer Standards ist. Dass Teile des Thüringer Staatsapparates ineffizient agieren, dass es den Zuständigen an industrie- und wirtschaftspolitischer Fantasie und Kreativität fehlt, hat sich in der Corona-Krise ein ums andere Mal gezeigt. Diese Apparate und ihre Praktiken sind jedoch in den Jahren von CDU-geführten Regierungen entstanden. Die amtierende Regierung muss sich mit diesen Apparaten auseinandersetzen und arrangieren. Die daraus resultierenden Schwierigkeiten haben es verdient, durch wissenschaftliche Expertise ans Tageslicht gebracht zu werden. Aus der Perspektive kleiner und mittlerer Unternehmen, die die Thüringer Wirtschaft prägen, könnte eine Untersuchung solcher Praktiken zu manch überraschender Erkenntnis führen.

Eindeutige Vergabekriterien, die soziale und ökologische Standards höher gewichten als den Angebotspreis, sollten das Gebot der Stunde sein. Diese Nachhaltigkeitskriterien sollten auch die Grenzen von Direktaufträgen, freihändigen Vergaben und beschränkten Ausschreibungen bestimmen.

5.) zu Fragen 8-9

8. Wie würden Sie die Aufnahme des Merkmals der Regionalität in § 4 Absatz 4 Satz 5 des Gesetzentwurfs in Drucksache 7/8029 bewerten?

9. Wie würden Sie die Aufnahme von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz für Arbeitnehmernde in § 4 des Gesetzentwurfs in Drucksache 7/8029 bewerten?

Insgesamt wollen wir an dieser Stelle nochmal auf die Problematik der „Kann-Kriterien“, die insbesondere den Gesetzentwurf der CDU-Fraktion prägen, eingehen. Diese bringen uns in Zeiten ökologischer Krise und Fachkräftemangels kein Stück weiter. Es bedarf vielmehr klarer Kriterien für die Vergabe öffentlicher Aufträge, die sich an konkreten Nachhaltigkeitszielen orientieren. Vorerst gilt es zu diskutieren, wie sich die Thüringer Wirtschaft auf die kommenden Herausforderungen einstellen kann. Die Einhaltung der im Vergabegesetz formulierten Anforderungen sollten von den zuständigen Behörden verbindlich kontrolliert werden. Fehlende Sozial- und Nachhaltigkeitskriterien und der weitere Abbau von Kontrollen zur Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsstandards tragen nicht zum Ausgleich von Arbeitnehmer- oder Umwelt-Nachteilen bei. Konkret bedeuten die angestrebten Änderungen u.a. die Ermöglichung eines Ausbaus von schlecht entlohnter und vertraglich schwach gesicherter Zeit- und Leiharbeit bei öffentlichen Aufträgen – nach Jahren erfolgreicher Zurückdrängung dieser Arbeitsvertragsformen zugunsten regulärer Beschäftigung (vgl. Dörre/Holst/Thieme 2008). Steigende Zahlen arbeitsrechtlicher Klagen oder auch gegen die Durchsetzung der zunehmend wirksamen Umweltauflagen der ökologischen Transformation haben für Unternehmen zweifellos Konsequenzen. Die Einhaltung verbindlicher Dekarbonisierungsziele, oder allgemeiner: sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitskriterien



zu garantieren, muss jedoch für jeden Betrieb, für jedes Unternehmen zu einer Selbstverständlichkeit werden. Dieses als Bürokratisierung zu bezeichnen, ist grob fahrlässig.

Deshalb ist zum einen die Aufnahme von Gesundheitsschutzmaßnahmen definitiv zu begrüßen. Zumal es sich hier um die Branche mit einem der höchsten Gesundheitsrisiken überhaupt handelt. Mit der Wiederaufnahme der Kernarbeitsnormen der ILO, wäre der Gesundheitsschutz als Standard im Übrigen bereits festgesetzt, und im § 4 könnten konkrete Maßnahmen festgelegt werden. Zum anderen sollte gerade – aber nicht nur – in der Baubranche Regionalität eine höhere Bedeutung bekommen. Regionalität wäre insofern ein wichtiges soziales und gleichzeitig ökologisches Kriterium, das zu begrüßen wäre. Dadurch werden nicht nur unnötige Fahrten durch halb Deutschland vermieden, sondern auch regionale Betriebe gefördert (z.B. regionale KMU bevorzugen).

6.) zu Fragen 10 & 13

10. Wie kann unter dem Aspekt Klimaschutz die Umsetzung von Kreislaufwirtschaft und Produktlebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen sowie Maßnahmen zur Nachhaltigkeit bezüglich Dekarbonisierung und Energie- und Rohstoffeffizienz im Vergabegesetz verbessert bzw. realisiert werden?

13. Auf welchem Wege ist es Ihrer Ansicht nach sinnvoll, soziale und ökologische Kriterien in öffentlichen Projekten zu berücksichtigen? Inwieweit ist das Vergabegesetz dafür der richtige Ort?

Längerfristig wirkende Dynamiken wie Inflation, Energiekrise, der unintergehbare ökologische Transformationsdruck, der demographische Wandel sowie die unzureichende tarifliche Absicherung von Beschäftigten in Thüringen erzeugen einen erheblichen Handlungs- und Regulierungsbedarf. Ein gutes Vergabegesetz kann für die Bewältigung dieser Herausforderungen wichtige Ankerpunkte setzen. Diese kommen in Form von transparenten, nachvollziehbaren, allgemein gültigen Wettbewerbsbedingungen und verbindlichen Arbeitsstandards sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten zugute.

Nach Energiewirtschaft, Industrie und Verkehr ist der Gebäudesektor immer noch einer der wichtigsten Erzeuger von Treibhausgasemissionen (siehe Abb. 2). Deshalb ist es wichtig, auch in diesem Bereich ökologische Nachhaltigkeit zu fördern. Gleichzeitig müssen aus o.g. Gründen soziale Belange gleichwertig mitberücksichtigt werden. Soziale und ökologische Kriterien sollten nicht nur in öffentlichen Projekten sondern auch in privatwirtschaftlichen Aktivitäten berücksichtigt werden. Es ist also nur richtig, in öffentlichen Projekten mit gutem Beispiel voranzugehen. Das Vergabegesetz kann eine Vorreiterrolle einnehmen, weil es wichtige bauliche Veränderungen im Freistaat an ökologische und soziale Nachhaltigkeit knüpfen kann. Das Vergabegesetz stellt auch in seiner bisherigen Form ein wichtiges Instrument zur Stärkung von Arbeitnehmer:Innenrechten, zur Etablierung nachhaltiger Standards in der Wirtschaft sowie zur Wahrung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen dar. Die gesetzliche Verankerung von sozialen und ökologischen Kriterien im Vergabeverfahren ist unbedingt zu begrüßen, wengleich die konkrete Umsetzung der Regelungen noch spezifischer sein könnte. Das gilt insbesondere für den von der CDU vorgelegten Gesetzentwurf.



Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

CATI (2022): Kompetenzentwicklung ZUKUNFT AUTOMOBIL in Thüringen. Studie des Chemnitz Automotive Institute (CATI) in Zusammenarbeit mit Netzwerk automotive thüringen e.V. (at), <https://thaff-thueringen.de/ueber-uns/news/2022/studie-zukunft-automobil-veroeffentlicht>, Zugriff: 21.11.2022.

Dorn, Florian/Fuest, Clemens/Scheckenhofer, Lisa/Flach, Lisandra (2022): Langfristige Effekte von Deglobalisierung und Handelskriegen auf die deutsche Wirtschaft. In: ifo Schnelldienst, 75(09), S. 27-34.

Dörre, Klaus (2022): Gesellschaft in der Zangenkrise. Vom Klassen- zum sozial-ökologischen Transformationskonflikt. In: Klaus Dörre/Madeleine Holzschuh/Jakob Köster/Johanna Sittel (Hrsg.): Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität. Frankfurt am Main: Campus. 2. akt. Aufl., S. 23-70.

Dörre, Klaus (2020): Die Corona-Pandemie – eine Katastrophe mit Sprengkraft. In: Berliner Journal für Soziologie. Jg. 30, 130-165.

Dörre, Klaus/Ehrlich, Martin/Engel, Thomas/Hinz, Sarah/Holzschuh, Madeleine/Singe, Ingo (2018): Perspektiven und Strukturen für attraktive Beschäftigung, Arbeitsqualität und Zuwanderung. In: Working Papers: Economic Sociology Jena, 12(18).

Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Thieme, Christoph: Leiharbeit in Thüringen. Eine Bestandsaufnahme. In: Working Papers: Economic Sociology Jena, 2(5).

Ehrlich, Martin (2020): Die Fachkräftesituation in Thüringer Kindertageseinrichtungen. Berechnungen der Nachfrage und des Angebotes an pädagogischem Personal in Perspektive 2030. Jena: Ms.

Graf, Jakob/Liebig, Steffen/Lucht, Kim/Rackwitz, Hans/Wissen, Markus (2023): Sozial-ökologische Transformationskonflikte und linke Strategien. In: Prokla 210, 53(1).

Hünniger, Julia et al. (2023): Die Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie: Neue Herausforderungen für Arbeitsprozesse und Qualifizierung in Thüringen, Whitepaper im BeAT-Projekt (BMWK), https://www.beat-learning.info/admin/wp-content/uploads/2023/01/Whitepaper_BeaT_Neue_Herausforderungen.pdf, Zugriff: 18.07.2023.

IPCC (2023): Climate Change 2022. Mitigation of Climate Change. Summary for Policy Makers, in: <https://www.de-ipcc.de/355.php>, Zugriff: 18.07.2023.

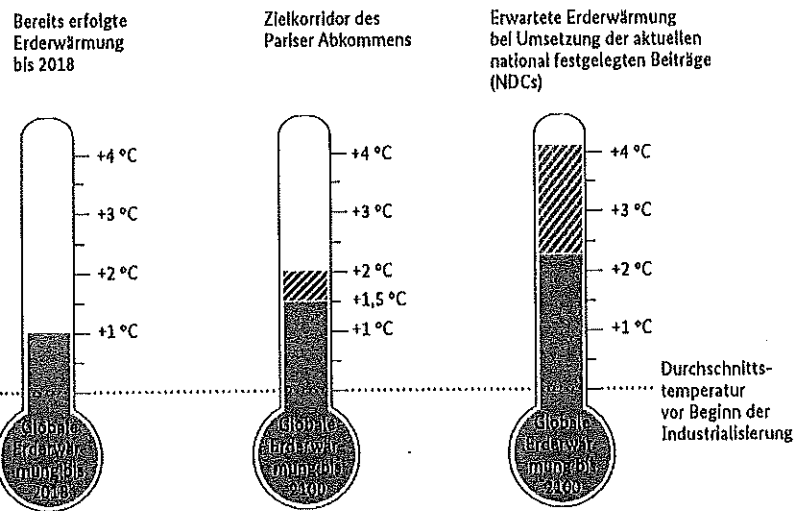
Olle, Werner/Plorin, Daniel/Chmelik, Rico (2018): Wege zur Zukunftsfähigkeit der Automobilzulieferindustrie in Thüringen. Trendscouting, Bestandsaufnahme/Tiefenanalyse, Handlungsempfehlungen, Erfurt, https://www.automotive-thueringen.de/documents/5004146/5082862/Kurzfassung+Automotive-Studie+Th%C3%BCrtingen+2018_final.pdf/b857e8ec-2e64-397b-3e44-433416eafd3f, Zugriff: 01.07.2023.

Zentrum digitale Transformation (2023): ZeTT-Radar Trends im 2. Quartal 2023, <https://zett-thueringen.de/wp-content/uploads/2023/05/ZeTT-Radar-Q2-2023.pdf>, Zugriff: 18.07.2023.



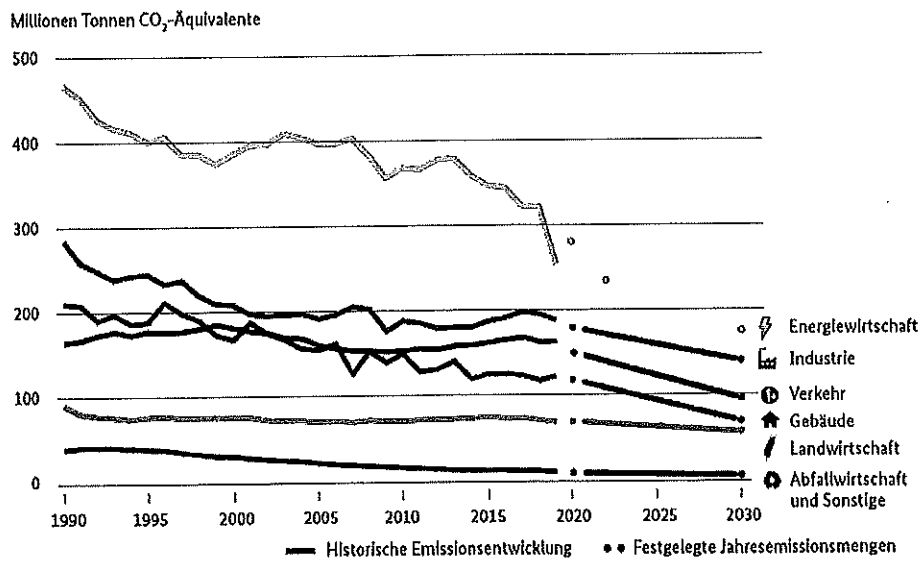
Abbildungen

Abb. 1:



Quelle: Navigant, New Climate Institute, Climate Analytics (2020)

Abb. 2:

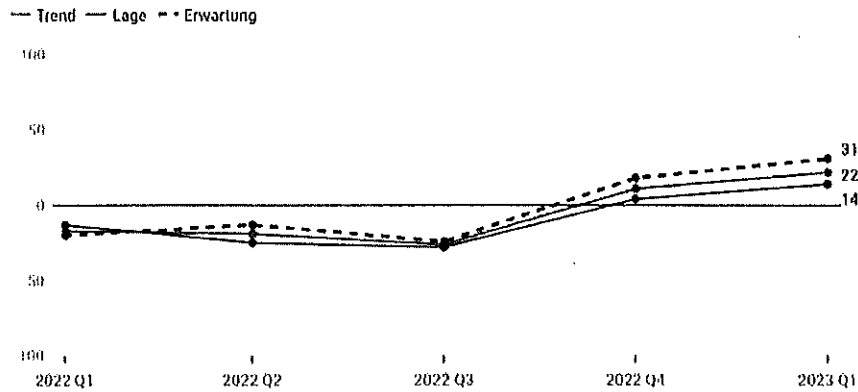


Quellen: UBA (2020a), UBA (2020b), Bundesregierung (2019)



Abb. 3:

ZeTT-Radar | Geschäftssituation: Digitalbranche hat den Tunnel verlassen und erwartet deutliche Zuwächse



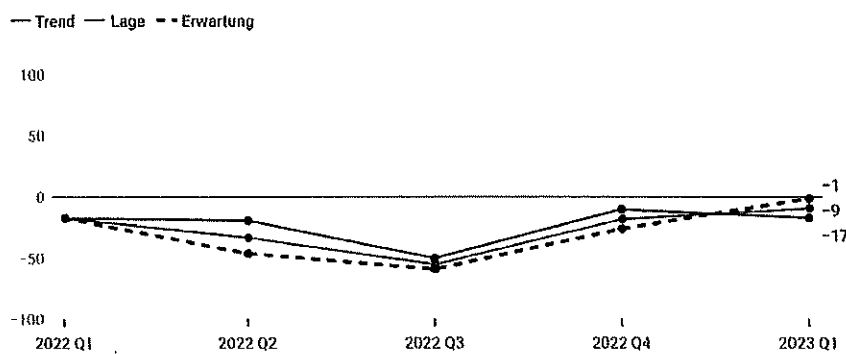
Die Digitalwirtschaft setzt den positiven Trend aus dem Vorquartal fort und verzeichnet Steigerung bei allen Werten. Die Aussichten (+31) für das kommende Quartal sind sehr positiv. Der Lagewert (+14) signalisiert eine verbesserte Geschäftssituation gegenüber dem Vorjahr und damit eine solide Ausgangsbasis für den aktuellen Trend (+22).

Grafik: Zentrum Digitale Transformation Thüringen • Quelle: ZeTT 4/2023 • Erstellt mit Datawrapper

Abb. 4:

ZeTT-Radar | Geschäftssituation: Negativer Trend bei den Dienstleistern setzt sich fort

(Dienstleistungssektor ohne IT-Branche)

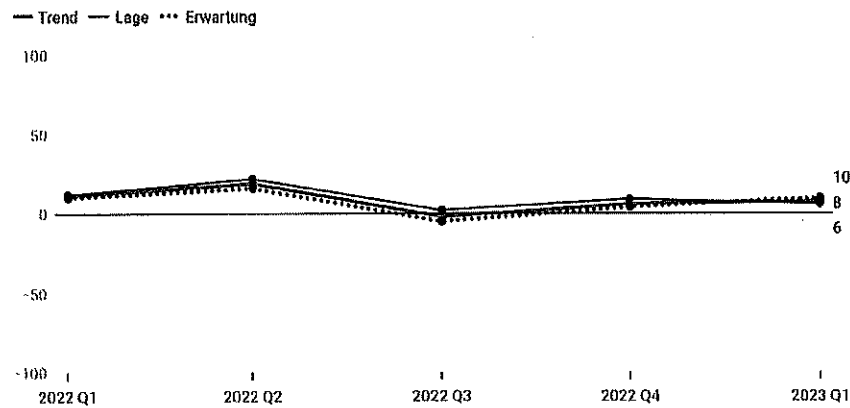


Der Lagewert in der Dienstleistungswirtschaft (-17) ist zum fünften Mal in Folge schlechter als im Vorjahresquartal. Auch die Erwartungen (-1) für das kommende Quartal sind mehrheitlich negativ. Der Trendwert (-9) wird vom schlechten Lagewert geprägt und deutet eine weitere Durststrecke für die Dienstleister an.

Grafik: Zentrum Digitale Transformation Thüringen • Quelle: ZeTT 4/2023 • Erstellt mit Datawrapper

Abb. 5:

ZeTT-Radar | Digital-Investitionen: Digitale Anschaffungen wachsen auch im Bau und im Handwerk

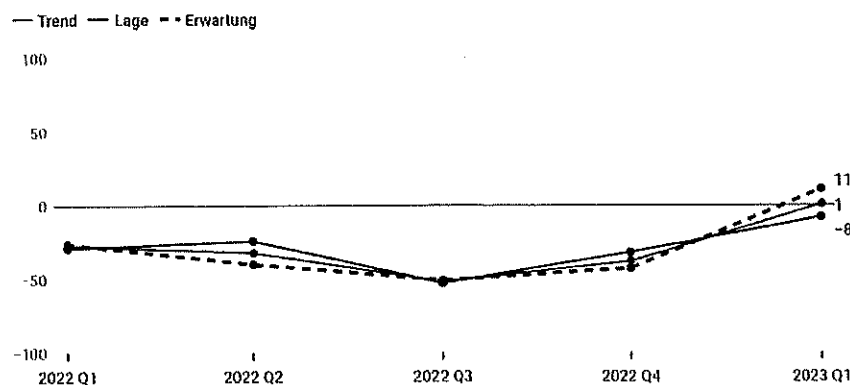


Wie im letzten Quartal ist der Trendwert für Bau und Handwerk (+8) aktuell überwiegend positiv gestimmt. Getrieben wird er von einem vorsichtig positiven Lagewert (+6) und einem etwas höheren Erwartungswert (+10). Weitere Investitionen in digitale Lösungen sind zu erwarten.

Grafik: Zentrum digitale Transformation Thüringen · Quelle: ZeTT 4/2023 · Erstellt mit Datavrapper

Abb. 6:

ZeTT-Radar | Geschäftssituation: Optimistische Erwartungen in Bau und Handwerk dominieren Trendwert



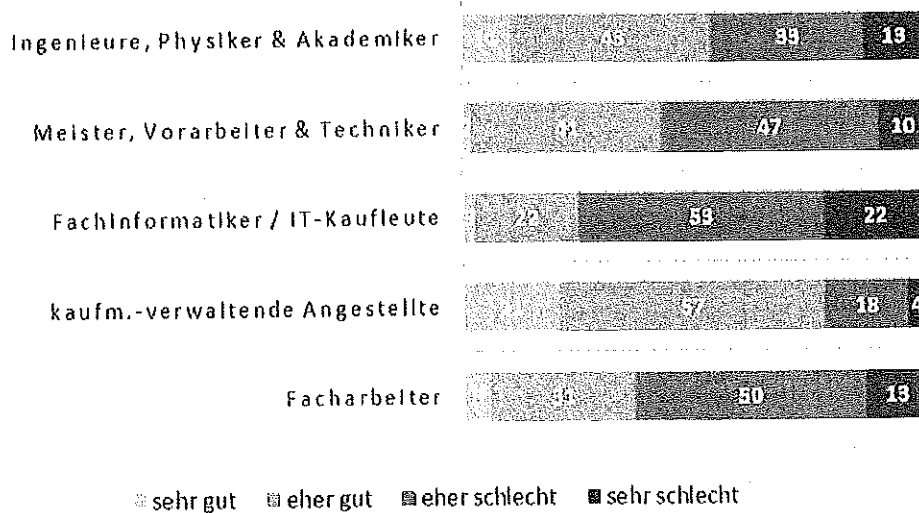
Erstmals seit vier Quartalen ist der Erwartungswert in der Bauwirtschaft und im Handwerk (+11) wieder positiv und deutet eine Verbesserung der Geschäftssituation für das laufende, zweite Quartal an. Der Lagewert (-8) ist noch negativ und zeigt eine Verschlechterung zum ersten Vorjahresquartal. In der Gesamtschau ergibt sich ein leicht positiver Trendwert (+1) für die Branche.

Grafik: Zentrum digitale Transformation Thüringen · Quelle: ZeTT 4/2023 · Erstellt mit Datavrapper



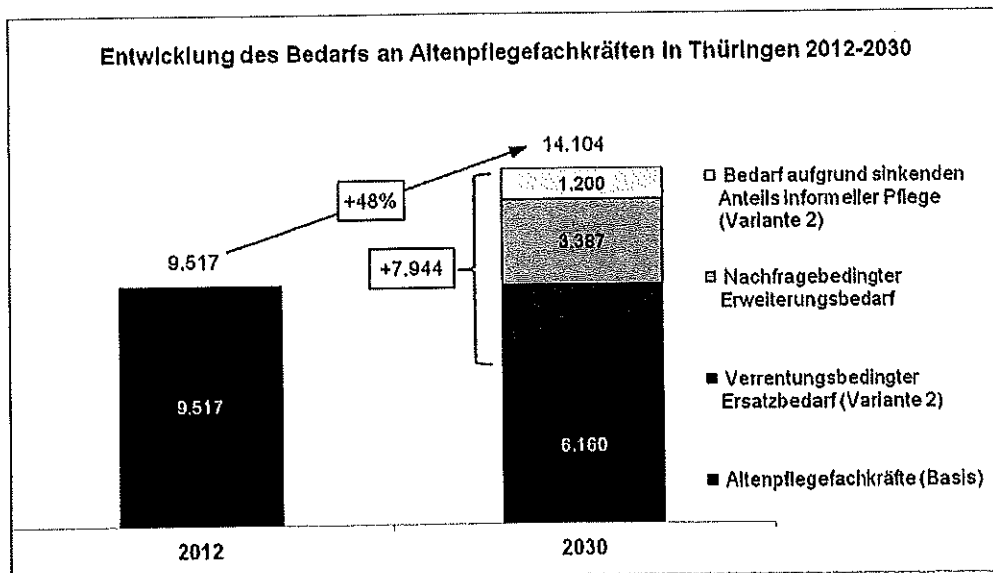
Abb. 7:

Bewertung des Fachkräfteangebots am Arbeitsmarkt



Quelle: Dörre et al. 2018: 7-11

Abb. 8:

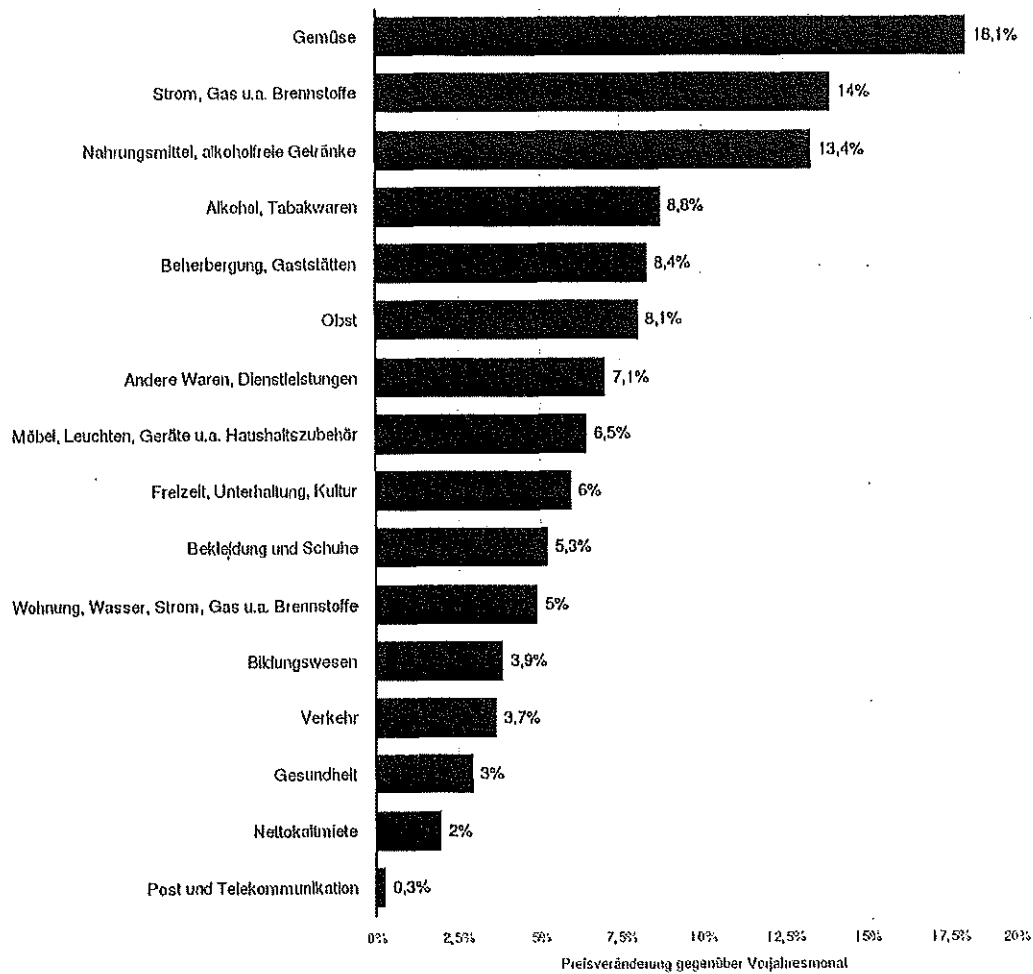


Quelle: Dörre et al. 2018: 7-11



Abb. 9

**Preissteigerung für ausgewählte Waren und Dienstleistungen im Juni 2023
(gegenüber Vorjahresmonat)**



Quelle:
Statistisches Bundesamt
© Statista 2023

Weitere Informationen:
Deutschland, Index 2020 = 100