

# Executive Summary<sup>1</sup>

## 0.1 Hintergrund

Am 25. April 2013 hat der schleswig-holsteinische Landtag das Gesetz über die Sicherung von Tarifreue- und Sozialstandards bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (Tarifreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG) mehrheitlich verabschiedet. Das TTG ist schließlich am 1. August 2013 in Kraft getreten. Es regelt seitdem die Vergabe öffentlicher Aufträge des Landes, der Kreise, der Städte, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstiger öffentlicher Auftraggeber wie Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Wesentliche Neuerungen des Tarifreue- und Vergabegesetzes betreffen die Einführung eines vergabespezifischen Mindestlohns in Höhe von 9,18 Euro/Stunde, die Verpflichtungen zur Tarifreue, die (verpflichtenden) Berücksichtigung von Aspekten des Umweltschutzes und der Energieeffizienz sowie die Beachtung sozialer Kriterien, wie die Hinwirkung auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, die Förderung der Chancengleichheit, die Gleichstellung im Beruf, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie auch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Weiterhin regelt das TTG u. a. sowohl die Wertung unangemessen niedriger Angebote als auch die Preisprüfung, die Kontrollrechte der öffentlichen Auftraggeber sowie die Möglichkeiten von Sanktionen bei Verstößen.

In Art. 3 Abs. 2 TTG ist geregelt, dass die Landesregierung dem Landtag eine Evaluierung der Wirkungen des Gesetzes insbesondere im Hinblick auf die Zielerreichung und Effizienz vorzulegen hat. Ende April 2016 hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie die Wegweiser GmbH Berlin Research & Strategy mit der Durchführung der Evaluierung beauftragt.

Die Evaluierung sollte im Betrachtungszeitraum vom 1. August 2013 bis zum 15. Juni 2016 insbesondere umfassen und darstellen:

- > die Wirkung des Gesetzes auf einen fairen Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot bei der Vergabe öffentlicher Aufträge;
- > die Berücksichtigung von Aspekten der Sozialverträglichkeit, des Umweltschutzes und der Energieeffizienz sowie der Qualität und Innovation;
- > den Einfluss der gesetzlichen Regelungen auf den Einsatz von Niedriglohnkräften und die sozialen Sicherungssysteme; sowie
- > den Erfüllungsaufwand und die Prozesskosten auf Seiten der öffentlichen Auftraggeber und der Unternehmen.

Um diese Ziele zu erreichen, gliederte sich das Forschungsprojekt in fünf Arbeitspakete (AP). Das erste Arbeitspaket beinhaltete ein Auftaktgespräch mit dem Auftraggeber, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein sowie einen Auftaktworkshop mit Vertretern aus den beteiligten Ressorts, Anwendern des TTG (Vergabestellen und

---

<sup>1</sup>Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Bieter) und Interessenverbänden. Dieses Vorgehen diente der detaillierten Projektcharakterisierung und der Gewinnung erster „Stimmungen“ zum Tariftreue- und Vergabegesetz.

Diese Erkenntnisse flossen in das zweite (AP 2: Quantitative Analyse bei öffentlichen Auftraggebern) und dritte Arbeitspaket (AP 3: Quantitative Analyse bei Unternehmen) ein. Auf Seiten der Vergabestellen wurde der Einsatz einer „Totalerhebung“ unter Einbezug aller öffentlichen Auftraggeber des Landes, der Kreise, der Städte und Gemeinden, Gemeindeverbände sowie Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gewählt. Zusätzlich wurden öffentliche Auftraggeber i. S. d. § 98 Nr. 1 bis 5 GWB a. F. befragt, die i. S. d. § 2 Abs. 1 Nr. 3 dem Geltungsbereich des TTG unterliegen.

Nach erfolgter Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde der Fragebogen mit einem Begleitschreiben des Ministers für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein, Reinhard Meyer, postalisch an die Behördenleitungen übersandt. Im Zeitraum vom 27. Juni bis 5. August 2016 hatten die öffentlichen Auftraggeber die Möglichkeit, den Fragebogen zu beantworten (postalisch, per Fax bzw. E-Mail oder Online-Fragebogen). Insgesamt wurden 361 öffentliche Einrichtigungen angeschrieben und um Teilnahme an der Evaluierung gebeten, von denen 184 geantwortet haben (162 positive und 22 negative Rückläufer). Dies entspricht einer Gesamtrücklaufquote von 51,0 Prozent, die die Repräsentativität der Ergebnisse gewährleistet.

Die Befragung der Unternehmen erfolgte in Kooperation mit der IHK Schleswig-Holstein, der Auftragsberatungsstelle Schleswig-Holstein, der Handwerkskammer Schleswig-Holstein, handwerk S-H e. V. und dem Bauindustrieverband, die ihre sich mutmaßlich um öffentliche Aufträge bemügenden Mitgliedsunternehmen auf die Befragung hingewiesen haben. Die quantitative Erhebung erfolgte auf Seiten der Unternehmen überwiegend mittels des Online-Tools Unipark im Zeitraum vom 17. Juni bis 26. Juli 2016. Insgesamt liegen Ergebnisse von 427 Unternehmen vor.

Im Rahmen des vierten Arbeitspakets (AP 4) wurden die (Zwischen-) Ergebnisse der quantitativen Erhebungen mittels Experteninterviews und -workshops mit Vertretern von Vergabestellen, Unternehmen und Interessenvertretern noch einmal systematisch vertieft, eingeordnet und gespiegelt.

Das abschließende Arbeitspaket 5 konzentrierte sich auf die Erstellung des Gesamtgutachtens und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur möglichen Weiterentwicklung des Tariftreue- und Vergabegesetzes auf Grundlage der Ergebnisse aus den Arbeitspaketen 2 bis 5.

## 0.2 Ergebnisse der Evaluierung

### 0.2.1 Verständlichkeit und Praktikabilität des TTG

Die Verständlichkeit und Praktikabilität wird sowohl von Seiten der Vergabestellen als auch der Unternehmen überwiegend kritisch beurteilt. Knapp 60 Prozent der öffentlichen Auftraggeber und 53 Prozent der befragten Unternehmen bewerten diese als „ungenügend“ oder „ausreichend“, wobei zusätzlich ein leichtes Informationsdefizit bei Kleinst- und Kleinunternehmen zu konstatieren ist.

Mittels der Anwendungshinweise und Erläuterungen zum TTG sollten Verständlichkeit und Praktikabilität des Tariftreue- und Vergabegesetzes verbessert werden. Tatsächlich bewerten etwa 60 Prozent der Vergabestellen diese Hilfestellung als mindestens befriedigend. Die in diesem Rahmen zur Verfügung gestellten Formblätter 1 bis 3 werden von fast zwei Dritteln der öffentlichen Auftraggeber häufig oder sehr häufig genutzt; weitere 20 Prozent verwenden diese gelegentlich.

Kritisiert werden von Seiten der Unternehmen wie der Vergabestellen vor allem die Struktur des Gesetzes und die zahlreichen Querverweise sowie die teils unpräzise formulierten Regelungen zur Berücksichtigung von zusätzlichen sozialen, innovativen, den Umweltschutz und die Energieeffizienz betreffenden Aspekten. In der Umsetzung werden primär die „Vielzahl“ der zu erbringenden Nachweise und die fehlende Kontrolle als Hürde gesehen.

### 0.2.2 Wirkungen des TTG im Hinblick auf einen fairen Wettbewerb

Die Wettbewerbsstruktur hat sich mit Inkrafttreten des Tariftreue- und Vergabegesetzes als weitestgehend konstant erwiesen. Einen Beitrag zur Förderung des Wettbewerbs leistet das TTG aber nur aus Sicht von 17,3 Prozent der öffentlichen Auftraggeber.

Ein detaillierter Blick auf die Entwicklung der Bieter- und Auftragnehmerstruktur zeigt jedoch einen Trend zu Ungunsten von Kleinst- und Kleinunternehmen. Während sich die Bieterstruktur bis August 2013 aus Sicht der Vergabestellen über alle Unternehmensgrößen und die Unternehmensherkunft hinweg mit über 90 Prozent als konstant erwiesen hat, ist die Zahl der sich um öffentliche Aufträge bemühenden Kleinst- und Kleinunternehmen (bis max. 49 Mitarbeiter und einem Jahresumsatz bis 10 Millionen Euro) seit August 2013 rückläufig gewesen. Mit Inkrafttreten des TTG verzeichnete rund ein Viertel der öffentlichen Auftraggeber einen Rückgang der Angebote bei Kleinstunternehmen und etwa ein Viertel der Vergabestellen einen negativen Trend bei kleinen Firmen. Aufgrund dessen, dass sich diese Tendenz 2015 fortsetzte, kann allerdings davon ausgegangen werden, dass hier konjunkturelle Aspekte mit zum Tragen kamen. Dennoch sollte der Einfluss des Gesetzes auf kleine Unternehmen nicht unterschätzt werden. Die Mehrheit der Vergabestellen (57,6 Prozent) gab an, dass das TTG kleine und mittelständische Unternehmen benachteiligt. Dies spiegelte sich zumindest teilweise auch mit Blick auf die Entwicklung der Auftragnehmerstruktur wider. Etwa 20 Prozent der öffentlichen Auftraggeber gab an, dass

die Zahl der Auftragsvergaben an Kleinst- und kleine Unternehmen abnehmend oder stark abnehmend ist.

Sofern sich Unternehmen in den Jahren 2013 bis 2016 nicht (mehr) um öffentliche Aufträge bemühten, werden der zu hohe Aufwand für die Angebotserstellung und das Erbringen von Nachweisen, geringe Erfolgsaussichten, den Zuschlag zu erhalten und eine ausreichende Anzahl von privatwirtschaftlichen Aufträgen als primäre Gründe angeführt.

Die Einführung des vergabespezifischen Mindestlohns hatte keine wesentlichen Auswirkungen auf die Wettbewerbsstruktur und konnte auch nicht als ursächlich für ein nachlassendes Bemühen um öffentliche Aufträge identifiziert werden.

Auch im Hinblick auf die Preisentwicklung der typischerweise nachgefragten Produkte konnte eine relativ hohe Konstanz festgestellt werden. Etwa 80 Prozent der befragten Vergabestellen sowie der Firmen (unabhängig der Unternehmensgröße) gaben an, dass sich die Angebotspreise infolge der Regelungen des TTG nicht verändert haben. Allerdings ist der Druck auf die Preise bei 55 Prozent der Unternehmen mit Inkrafttreten des Tariftreue- und Vergabegesetzes größer; auch weil Preiserhöhungen nur bei etwa einem Viertel der Unternehmen an den öffentlichen Auftraggeber weitergegeben werden konnten.

### 0.2.3 Einsatz von Niedriglohnkräften und Entlastung der sozialen Sicherungssysteme

65 Prozent der öffentlichen Auftraggeber gaben an, dass die Regelungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes dazu beitragen, den Einsatz von Niedriglohnkräften bei der Ausführung öffentlicher Aufträge zu verhindern. Einen positiven Einfluss auf die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme erkennen aber „nur“ 38,3 Prozent der befragten öffentlichen Auftraggeber. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung. Über 90 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass infolge der Einführung des vergabespezifischen Mindestlohns in Höhe von 9,18 Euro/Stunde keine Lohnanpassungen vorgenommen werden mussten. Dies trifft sowohl für Kleinst- und Kleinunternehmen als auch für mittlere und Großunternehmen zu. Lediglich vereinzelt – beispielsweise im Sicherheitsgewerbe – waren Lohnsteigerungen (bis zu zwölf Prozent) auf die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen.

Die Wirkungen des vergabespezifischen Mindestlohns sind vorhanden, wenn auch aufgrund teils deutlich höherer Tarifabschlüsse (gerade im Baubereich) begrenzt. Gerade in den dem Niedriglohnsektor zugerechneten Branchen, wie Facility-Management, Gebäudereinigung sowie Wach- und Sicherheitsdienstleistungen, zeigen sich positive Effekte. Dies wird auch durch Feststellung von Preissteigerungen vor allem in den o. g. Branchen auf Seiten der Vergabestellen unterstrichen. Knapp 40 Prozent der öffentlichen Auftraggeber bewerteten die Einführung des Vergabemindestlohns von 9,18 Euro/Stunde als wesentlichen Grund für Preissteigerungen mit „trifft eher zu“ bzw. „trifft voll und ganz zu“.

97,8 Prozent der öffentlichen Auftraggeber gaben an, dass ihrseits keine Verstöße gegen die Anforderungen i. S. d. § 4 TTG (Tariftreuepflicht, Mindestlohn) festgestellt werden konnten. Allerdings haben „echte“ Kontrollen seitens der öffentlichen Auftraggeber kaum stattgefunden.

Die Nachweispflicht erfolgt in der Regel mittels der Formblätter 1 und 2 bzw. individueller Vorlagen der Vergabestellen zur schriftlichen Erklärung der Zahlung des vergabespezifischen Mindest- bzw. geltenden Tariflohns. Aufgrund fehlender Überprüfungen gab es von Unternehmensseite vereinzelt Hinweise, dass die vorab abgegebenen Erklärungen nicht immer eingehalten werden. Tatsächlich quantifizieren lässt sich diese Aussage aber nicht.

### **0.2.4 Berücksichtigung von sozialen und innovativen Aspekten sowie Umweltschutz und Energieeffizienz**

Aus Sicht von 35 Prozent der befragten öffentlichen Auftraggeber hat das TTG einen vorteilhaften Einfluss auf die Sozialverträglichkeit bei ihren Beschaffungen. 16,3 Prozent attestieren den Regelungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes, dass das Gesetz einen positiven Effekt auf den Umweltschutz und die Energieeffizienz hat.

Die Berücksichtigung zusätzlicher Aspekte i. S. d. §§ 17 und 18 TTG im Hinblick auf die Leistungsbeschreibung und die Bestimmungen zur Auftragsausführung konzentrierte sich insbesondere auf soziale und umweltbezogene Kriterien. So wurden von 57 Prozent der Vergabestellen Anforderungen im Hinblick auf umweltschutzbezogene Aspekte gestellt. 53 Prozent der öffentlichen Auftraggeber verlangten konkrete Angaben zu Energieverbrauch und Energieeffizienz. Eine Wirtschaftlichkeitsprüfung unter Berücksichtigung des Lebenszyklusprinzips fand bei knapp 40 Prozent der Vergabestellen Anwendung. Zusätzliche soziale und innovative Aspekte (jeweils knapp 30 Prozent) wurden weit weniger gefordert.

Ursächlich dafür ist auch, dass den Vergabestellen institutionell und personell die Fähigkeiten fehlen, um soziale sowie den Umweltschutz und die Energieeffizienz betreffende Aspekte stärker zu berücksichtigen, wie 83,8 Prozent der öffentlichen Auftraggeber angaben.

### **0.2.5 Vollzugsaufwand, Entwicklung der Verfahrensdauer und Bürokratiekosten**

94,5 Prozent der öffentlichen Auftraggeber in Schleswig-Holstein geben an, dass das Tariftreue- und Vergabegesetz den bürokratischen Aufwand erhöht. Die tiefergehende Analyse hat gezeigt, dass dies alle Phasen des Vergabeprozesses betrifft, wenngleich in unterschiedlich starker Ausprägung. Der Mehraufwand lässt sich im Median auf etwa fünf bis zehn Prozent beziffern. Spitzenwerte bis hin zu einem Plus von 50 Prozent werden insbesondere beim Einholen von (zusätzlichen) Nachweisen und Verpflichtungserklärungen, aber auch bei der Berücksichtigung, Prüfung und Wertung von sozialen, ökologischen und innovativen Aspekten erreicht.

Auch auf Seiten der Unternehmen ist durchweg ein (bürokratischer) Mehraufwand zu konstatieren, der sich ebenfalls auf das Erstellen und Erbringen zusätzlicher Nachweise konzentriert. Der durchschnittliche zusätzliche Aufwand beträgt ca. 25 Prozent, erreicht vereinzelt aber Spitzenwerte von bis zu 100 Prozent. Bemängelt wird von Seiten der Wirtschaft nicht selten die Verwendung verschiedener Formblätter, die die Entwicklung einer nachhaltigen Routine beim Erbringen von Nachweisen erschwert. Kritisch wird von Seiten der Unternehmen zudem bemerkt, dass

„echte“ Kontrollen nur sehr selten stattfinden, sodass tatsächliche Verstöße gegen die gesetzlichen Regelungen kaum aufgedeckt werden können.

### 0.3 Handlungsempfehlungen

#### 0.3.1 Bundesweite Harmonisierung im Unterschwellenbereich unterstützen, TTG optimieren

Mit dem Vergaberechtsmodernisierungsgesetz wurde die Vergabe öffentlicher Aufträge oberhalb der EU-Schwellenwerte modernisiert und vereinfacht, um die Anwenderfreundlichkeit auf Seiten der Vergabestellen und der Bieter zu verbessern. Diesen Ansatz verfolgt das Bundeswirtschaftsministerium auch für Vergaben unterhalb der Schwellenwerte. Als erstes Resultat wurde am 31. August 2016 ein erster Diskussionsentwurf einer Verfahrensverordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der Schwellenwerte (Unterschwellenvergabeordnung – UvgO) veröffentlicht, der von einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe unter Mitwirkung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie des Landes Schleswig-Holstein erarbeitet wurde.

Im Zuge einer weitgehenden Harmonisierung und Vereinfachung des unterschwelligen Vergaberechts wird im Interesse aller bietenden Unternehmen und der Vergabestellen empfohlen, den Weg einer bundesweiten Regelung seitens des Landes Schleswig-Holstein politisch und strategisch zu unterstützen. Gleichwohl bleiben Handlungsspielräume, beispielsweise zur Konkretisierung von sozialen und nachhaltigen Aspekten durch ein Landesgesetz, weiterhin erhalten.

In diesem Zuge wird auch empfohlen, Regelungen und Anreize für eine weitestgehende Digitalisierung des Vergabeprozesses im Unterschwellenbereich – ähnlich der Verfahrensweise oberhalb der Schwellenwerte – zu prüfen.

Ebenso sollten bundesweite Informationsinitiativen im Bereich der nachhaltigen, sozialen und innovativen Beschaffung (z. B. für anerkannte Gütesiegel) unterstützt werden und der Aufbau eigener „Stellen“ im Land Schleswig-Holstein verzichtbar sein.

#### 0.3.2 „Eine Unterschrift für alles“: Auf nicht notwendige Bürokratie verzichten und Formularschungel abbauen

Vor dem Hintergrund der Neuregelung des 4. Teils des GWB (insbesondere § 128 Abs. 1 GWB und § 31 Abs. 3 VgV) eröffnen sich Möglichkeiten, künftig auf umfangreiche Formblätter und Nachweise zu verzichten und in der Konsequenz Bürokratie nachhaltig abzubauen. So könnte durch gesetzlich geregelte Geltung auch für den Unterschwellenbereich die durchgehende Möglichkeit eröffnet werden,

1. per se einzuhaltende rechtlichen Verpflichtungen wie beispielsweise Tariftreue und ILO-Kernarbeitsnormen aufgrund TTG (u.a. Unternehmen als Normadressaten) sowie

2. ökologische, soziale und innovative Aspekte als Merkmale des Auftragsgegenstandes direkt in der Leistungsbeschreibung) zu verankern und sich deren verpflichtende Einhaltung alleine durch Unterzeichnung des Angebots und ohne separate Verpflichtungserklärungen bescheinigen zu lassen ("Eine Unterschrift für alles").

Ergänzend könnten für den Fall des festgestellten schuldenhaften Verstoßes gegen rechtliche Verpflichtungen in allen Vergabeverfahren vertragsrechtliche Sanktionen aufgenommen werden.

### o.3.3 Vergabespezifischen Mindestlohn vor dem Hintergrund des MiLoG neu bewerten

Mit dem Inkrafttreten des MiLoG am 1. Januar 2015 wurde ein bundesweiter Mindestlohn etabliert. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage der Notwendigkeit des Fortbestands landesvergabespezifischer Mindestlöhne, die zudem mit gewissen (europa-)rechtlichen Unwägbarkeiten behaftet sind. Im Rahmen der Weiterentwicklung des TTG bestehen grundsätzlich drei Optionen:

- a) Fortführung der **Kopplung** des vergabespezifischen Mindestlohnes an die unterste besetzten Entgeltgruppe für im Landesdienst Tätige (also eine Erhöhung von jetzt 9,18 Euro auf 9,99 Euro).
- b) **Einfrieren** bei jetzigem Stand von 9,18 Euro und Verzicht auf einen vergabespezifischen Mindestlohn im TTG ab dem der bundesweite gesetzliche Mindestlohn mindestens diesen Wert erreicht hat. Aus heutiger Sicht wäre dies frühestens 2019 der Fall.
- c) Genereller **Verzicht** auf vergabespezifischen Mindestlohn im TTG mit subsidiären Verweis auf die Bundesregelung.

Nach Abwägung aller Argumente auf Grundlage der Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung und entsprechender rechtlicher Unwägbarkeiten wird letztlich **Lösung „b“ empfohlen**. Dies sichert den Status quo, der derzeit und künftig mit der Ausführung öffentlicher Aufträge befassten Mitarbeiter und trägt gleichzeitig zu einer Harmonisierung der „Mindestlohnlandschaft“ in Deutschland bei.

### o.3.4 Ausweitung des TTG auf die bisher nicht von ihm erfassten Verkehre (eigenwirtschaftliche Verkehre, Gelegenheitsverkehre, Reiseverkehre sowie Fernbusverkehre) und Regelungen zum Betreiberwechsel überprüfen

Der im Rahmen der Evaluierung vorgebrachte Vorschlag, das TTG auf eigenwirtschaftliche Verkehre, Gelegenheitsverkehre, Reise- sowie Fernbusverkehre auszuweiten wird als prüfenswert angesehen. Gleches gilt für die bisherige Regelung zum Betreiberwechsel bei der Erbringung von Personenverkehrsleistungen. Die im Zuge der Expertengespräche eingebrachte Forderung nach einer verbindlicheren Regelung („Muss“ bzw. „Soll“) bedürfen allerdings einer tieferen verkehrs- und wettbewerbspolitischen Betrachtung, die im Rahmen der vorliegenden Evaluierung auftragsbedingt nicht erfolgen konnte.

### o.3.5 Kontrolltiefe für den öffentlichen Auftraggeber überprüfen

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, dass tatsächliche Kontrollen seitens der öffentlichen Auftraggeber nicht oder kaum stattfinden, da diese auch über die Leistungsfähigkeit der Vergabestellen hinausgehen. Gleichzeitig wirken sich allzu weitgehende Kontrollrechte der öffentlichen Auftraggeber negativ auf das grundsätzliche Vertrauensverhältnis zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer aus – mit der Folge, dass sich insbesondere gesetzestreue Unternehmen nicht mehr um öffentliche Aufträge bemühen.

Es sollte nach Lösungen gesucht werden, die bei begründetem Verdacht auf Missbrauch oder Verstöße praktisch durchführbar sind (beispielsweise im Rahmen der Amtshilfe durch den Zoll, der ohnehin die Zuständigkeit für die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten eines Arbeitgebers nach dem MiLoG, AEntG und AÜG hat) und einen Generalverdacht vermeiden.

### o.3.6 (Ex ante-)Transparenz der Vergaben im Land erhöhen

Von Seiten der Unternehmen(-verbände) wurde eine mangelnde Transparenz bei öffentlichen Ausschreibungen bemängelt. Als Ursache für diese Wahrnehmung kann auch der hohe Anteil freihändiger Vergaben (über 50 Prozent) identifiziert werden. Daher wird angeregt, Auftraggeber im Land und in den Kommunen zu ermuntern (oder auch zu verpflichten), freihändige Vergaben oder beschränkte Ausschreibungen ohne Teilnahmewettbewerb ab einem gewissen angenommen Auftragswert (z. B. 50.000 Euro) auch auf dem Portal <https://www.e-vergabe-sh.de/> als Bekanntmachung oder Vorabinformation zu veröffentlichen.