

# Arbeitgeber besser an europäischer Normung beteiligen

Stellungnahme zur geplanten Revision der Verordnung (EU) Nr. 1025/2012 zur europäischen Normung (EU-Normungsverordnung)

Mai 2026

## Zusammenfassung

Die Kommission plant im dritten Quartal 2026 einen Vorschlag zur Revision der EU-Normungsverordnung ((EU) Nr. 1025/2012) vorzulegen. Darin müssen Arbeitgeber als Sozialpartner endlich gleichberechtigt berücksichtigt werden. Die geltende Verordnung nennt ausdrücklich nur die Arbeitnehmerseite. Arbeitgeber sollten als Träger des öffentlichen Interesses in die überarbeitete Verordnung aufgenommen werden. Zudem muss eindeutig geregelt werden, dass die betriebliche Personalarbeit nicht in den Anwendungsbereich der Dienstleistungsnormung fällt. Sie gehört zum geschützten Aufgabenbereich der Sozialpartner. Weder Managementnormen noch neue Normungsaufträge – etwa im Rahmen der KI-Verordnung – dürfen hier eingreifen. Schnellere Normungsverfahren können die europäische Wettbewerbsfähigkeit stärken. Das darf jedoch nicht auf Kosten von Qualität, Transparenz oder breiter Beteiligung aller relevanten Akteure gehen. Vereinfachte Verfahren, alternative Normungsprodukte oder Open-Call-Modelle können Mitwirkungsrechte einschränken. Damit gefährden sie die Legitimität europäischer Normen. Die EU braucht Normen, die auf breitem Fachwissen beruhen und gesellschaftlich akzeptiert sind. Die Überarbeitung der Normungsverordnung bietet die Chance, Gleichberechtigung, Verfassungsgrundsätze und nachhaltige Qualität der europäischen Normung dauerhaft zu sichern.

## Im Einzelnen

### Arbeitgeber als Sozialpartner in europäischer Normung verankern

Die EU-Normungsverordnung muss Arbeitgeber als Sozialpartner berücksichtigen. Derzeit erwähnt sie nur die Arbeitnehmerseite. Das schließt Arbeitgeber von einer gleichberechtigten Beteiligung aus und widerspricht Artikel 152 AEUV, der die Sozialpartnerschaft schützt. Besonders deutlich zeigt sich das in den Erwägungsgründen 12, 17 und 22 sowie in Artikel 5 der Verordnung. Alle diese Regelungen richten sich ausschließlich an Arbeitnehmer. Das greift zu kurz: Arbeitgeber vertreten ebenfalls das öffentliche Interesse und müssen deshalb in der Verordnung klar benannt werden. Gleichzeitig greift die europäische Normung immer stärker in die betriebliche Personalarbeit ein. Das gilt etwa für Normen zum Human-Resource-Management oder für Arbeitsschutznormen. Vor diesem Hintergrund brauchen Arbeitgeber eine deutlich stärkere und feste Rolle in der europäischen Normung.

## **Personalarbeit klar vom Anwendungsbereich der Dienstleistungsnormung ausnehmen**

Der Anwendungsbereich der Dienstleistungsnormung muss klar gefasst sein. Er darf die betriebliche Personalarbeit nicht einschließen. Diese ist in Deutschland ein verfassungsrechtlich geschützter Regelungsbereich der Sozialpartner. Weder Dienstleistungsnormen noch Managementsystemnormen oder neue Normungsaufträge dürfen hier eingreifen. Diese in vielen Mitgliedstaaten gelebte Verfassungswirklichkeit sollte ausdrücklich im Erwägungsgrund 12 zu Produkten und Prozessen verankert werden. Zusätzlich braucht sie eine klare Regelung in einem neuen Artikel der überarbeiteten Verordnung.

## **Normungsprozesse beschleunigen – aber Qualität, Transparenz und Beteiligung erhalten**

Schnellere Normungsverfahren darf es nur geben, wenn bewährte Grundsätze eingehalten werden. Strengere Zeitvorgaben und der Einsatz vereinfachter Verfahren durch die europäischen und nationalen Normungsorganisationen dürfen weder die Qualität der Normungsarbeit noch Transparenz und Beteiligungsrechte beeinträchtigen. Beschleunigte Verfahren können die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Normungssystems stärken. Trotzdem brauchen europäische Normen weiterhin breite Fachkenntnisse. Sie müssen bei Industrie, Wissenschaft und Gesellschaft auf Akzeptanz stoßen. Entscheidungen über die Dauer der Erarbeitung – auch bei sog. Fast-Track-Verfahren – müssen deshalb in der Verantwortung der Normungsgremien bleiben. Die Hoheit über Inhalte und Arbeitsweise muss auf Expertenebene verbleiben. Vereinfachte Verfahren dürfen nur angewendet werden, wenn zentrale Normungsprinzipien, wie Transparenz, breite Beteiligung und Konsens, vollständig eingehalten werden. Für inhaltlich relevante Änderungen von Normen, z. B. die Anpassung technischer Anforderungen, die Einführung neuer Prüfschritte oder die Änderung von Bewertungskriterien, sind sie nicht geeignet.

## **Europäische Normungsstrukturen und Beteiligungsrechte wahren**

Die EU sollte auf alternative Normungsprodukte verzichten. Das gilt z. B. für die European Agile Specification (EAS) von CEN/CENELEC oder für Produkte anderer Organisationen, die nicht als europäische Normungsorganisationen im Sinne der Normungsverordnung anerkannt sind. All diese Instrumente verkürzen die Verfahren. Dadurch schwächen sie die Beteiligungsrechte gesellschaftlicher und sozialer Akteure. Normungsprodukte der Kommission außerhalb etablierter Strukturen können bewährte Beteiligungs- und Konsensmechanismen umgehen. Das mindert sowohl die Akzeptanz als auch die Qualität der Ergebnisse. Normungsaufträge an Organisationen außerhalb der anerkannten europäischen Normungsstrukturen sollten die Ausnahme bleiben. Gleiches gilt für die Übernahme externer Normungsprodukte. Beides darf nur im Rahmen bestehender internationaler Kooperationsmechanismen erfolgen. Dazu zählen insbesondere das Wiener und das Frankfurter Abkommen zur gegenseitigen Anerkennung von Normen. Auch sogenannte Open-Call-Verfahren, also öffentliche Ausschreibungen, sind kritisch zu sehen. Sie können bestehende Beteiligungsrechte unterlaufen und etablierte Verfahren aushebeln. Normungsaufträge dürfen daher nur an Organisationen gehen, die die europäischen Grundprinzipien der Normungsarbeit zuverlässig einhalten. Dazu gehören Inklusivität, Transparenz, Konsens und öffentliche Konsultationen. Ebenso wichtig ist die gleichberechtigte Mitwirkung der Sozialpartner.

**Ansprechpartner:**

**BDA** | Die Arbeitgeber.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilungen Soziale Sicherung und EU, Internationales und Wirtschaft

T +49 30 2033-1050

[eu@arbeitgeber.de](mailto:eu@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

