



UPDATE VERGABERECHT

KEINE ANWENDBARKEIT DES VERGABERECHTS AUF ARBEITSVERTRÄGE

EuGH, Urteil vom 25.10.2018 – Rs. C-260/17

Ein griechisches Gesetz sah für öffentliche Stellen die Möglichkeit vor, „befristete privatrechtliche Einzelarbeitsverträge zu schließen, um ihren Bedarf u. a. in den Bereichen Restauration, Servieren von Mahlzeiten und Reinigung zu decken“. Aufgrund dieser Regelung schlossen zwei Krankenhäuser eine Reihe befristeter Einzelarbeitsverträge ab. Ein Dienstleistungsunternehmen erhob daraufhin vor einem nationalen Gericht Klage mit der Begründung, dass die Dienstleistungen Gegenstand eines Vergabeverfahrens sein müssten. Das Gericht hatte Zweifel, ob die strittigen Arbeitsverträge nach Art. 10 lit. g RL 2014/24 (eine entsprechende Umsetzung dieser Regelung im deutschen Recht stellt der § 107 Abs. 1 Nr. 3 GWB dar) vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausgenommen seien. Daher legte es diese und weitere Fragen dem EuGH vor.

Nach Auffassung des EuGH sind von dem Begriff der „Arbeitsverträge“ alle Verträge erfasst, „aufgrund deren eine öffentliche Stelle natürliche Personen beschäftigt, um selbst Dienstleistungen zu erbringen, und mit denen ein Arbeitsverhältnis begründet wird, innerhalb dessen diese Personen während einer bestimmten Zeit für diese öffentliche Stelle und nach deren Weisung Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten“. Umfasst seien auch befristete Verträge. Darüber hinaus stellte der EUGH fest, dass die Niederlassungs- und die Dienstleistungsfreiheit, die Grundsätze der Gleichbehandlung, der Transparenz und der Verhältnismäßigkeit sowie das aus der Grundrechtecharta folgende Recht auf unternehmerische Freiheit nicht anwendbar seien, wenn öffentliche Stellen „ihren Bedarf im Rahmen der Erfüllung ihnen obliegender Aufgaben des öffentlichen Interesses selbst decken, indem sie auf den Abschluss von Arbeitsverträgen zurückgreifen“. Folglich könne sich das Dienstleistungsunternehmen auch nicht darauf berufen, dass ein Verstoß gegen diese Regelungen vorläge. Zuletzt stellte der EuGH klar, dass Unternehmen, die ein Interesse an nicht ausgeschriebenen Dienstleistungen haben, berechtigt seien Nachprüfungsverfahren einzuleiten, wenn sie geltend machten, dass der Ausschlussgrund des Art. 10 lit g RL 2014/24 nicht gegeben und das Vergaberecht demnach anwendbar sei.

Bedeutung für die Praxis

Mit dieser Entscheidung wird durch den EuGH erstmalig der Begriff des Arbeitsvertrages im Sinne der Vergaberichtlinie definiert. Für öffentliche Stellen schafft diese Entscheidung bei derartigen Konstellationen Rechtssicherheit. Gleichwohl steht Unternehmen die Möglichkeit offen, durch ein Nachprüfungsverfahren überprüfen zu lassen, ob öffentliche Stellen im vorgegebenen Rahmen handeln.