

# S-Bahn Ausschreibung und die Folgen für die Arbeitskräfte

Wie inzwischen bekannt sein dürfte, hat das Land Berlin zusammen mit dem Land

Brandenburg die Ausschreibung von Betrieb und Wartung der S-Bahn Netzteile Nord-Süd

und Stadtbahn beschlossen. Ich komme einer Bitte der LINKEN Neukölln nach, aus

juristischer Sicht die Folgen für die Arbeitskräfte darzulegen. Mein Vortrag nimmt die

möglichen Ergebnisse einer Ausschreibung vorweg. Wenn ich die Folgen für die

Arbeitskräfte beschreibe, habe ich nicht nur die Arbeitskräfte der S-Bahn GmbH im Blick,

sondern alle Arbeitskräfte in den Unternehmen, an die Betrieb und Wartung der S-Bahn

aufgrund der Ausschreibung vergeben werden können.

In der Pressemitteilung der Ländern Berlin und Brandenburg wird versichert, dass „der

*Arbeitnehmerschutz maximal gewährleistet werde: Vertraglich festgelegt werden klare*

*Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung, zum Personalübergang, zur Tariftreue, zum*

*Mindestlohn und zur Ausbildungsverpflichtung, die sowohl den im Fahrgeschäft*

*Beschäftigten als auch dem Werkstattpersonal zugutekommen“((*

<https://www.berlin.de/sen/uvk/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.927940.php>)). Was bedeutet dieses

Versprechen klarer Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung und Tariftreue?

Die beste Lösung für die Arbeitskräfte wäre keine Ausschreibung. Dann hätten sich alle

Nachteile, die mit der Ausschreibung auf die Arbeitskräfte zukommen, erledigt.

Wenn die S-Bahn GmbH die Ausschreibung nicht gewinnt, ist jetzt schon absehbar, dass

sich durch die Ausschreibung die Arbeitsbedingungen verschlechtern werden. Ja, es ist

bisher nicht einmal klar, ob bei einem Betreiberwechsel die Übernahme aller

Arbeitskräfte (siehe unten unter 7.) durch den neuen Betreiber gesichert werden kann.

Allein das müsste für einen rot/rot/grünem Senat Grund genug sein, S-Bahn-Netzteile nicht

auszuschreiben.

Durch die Ausschreibung verlieren die Beschäftigten der S-Bahn Tarifverträge (siehe

unten unter 3.), für die sie viele Jahre gekämpft haben. Dies gilt nur dann nicht, wenn die

S-Bahn GmbH die Ausschreibung gewinnt oder die neuen Betreiber an dieselben

Tarifverträge gebunden sind wie die S-Bahn.

In welchem Umfang Leistungen aus Tarifverträgen durch

## Regelungen zur Tariftreue

gesichert (siehe unten unter 6.) werden, ist der gemeinsamen Pressemitteilung der Länder

Berlin und Brandenburg nicht zu entnehmen. Und dass, obwohl davon sehr stark abhängt,

wie sich die Ausschreibung auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirken wird.

In jedem Fall hat eine Sicherung tariflicher Leistungen durch staatliche Verträge nicht

dieselbe Gewährleistungsqualität wie eine Sicherung durch unmittelbar und zwingend

wirkende Tarifverträge (siehe unten unter 5.). Ungleichbehandlungen und Spaltung

(siehe unten unter 8.) werden nicht ausgeschlossen.

Durch die Ausschreibung wird die einheitliche betriebliche Interessenvertretung (siehe

unten unter 9.) gefährdet.

Ausschreibung und Privatisierung, die mit der Ausschreibung möglich wird, schwächen

die Gewerkschaften (siehe unten unter 4.) und schwächen die Einflussmöglichkeiten

der Beschäftigten (siehe unten unter 2.) auf ihren Arbeitgeber. Das kann nicht das Ziel

rot-rot-grüner Politik sein.

### **1. Ausgliederung und Ausschreibung**

Von Ausgliederung oder Outsourcing oder Fremdvergabe wird gesprochen, wenn

betriebsinterne Tätigkeiten an andere Unternehmen vergeben werden. Im vorliegenden

Falle würde dies im strengen Sinne allerdings nur gelten, wenn die S-Bahn GmbH selber

ihre betriebsinternen Tätigkeiten an ein anderes Unternehmen vergeben würde. Tatsächlich

vergibt aber nicht die S-Bahn GmbH, sondern ein öffentlicher Auftraggeber der Länder

Berlin und Brandenburg die Wartung und den Betrieb der S-Bahn-Netzteile Nord-Süd und

Stadtbahn, und zwar über eine Ausschreibung. Rechtstechnisch wird eine Ausgliederung

so abgewickelt, dass Werkverträge oder Dienstleistungsverträge über die ausgegliederten

Tätigkeiten vereinbart werden, während die Ausschreibung durch einen öffentlichen

Auftraggeber in einen öffentlichen Dienstleistungsvertrag mit dem alten Betreiber (S-Bahn

GmbH) oder einem neuen Betreiber mündet.

Trotzdem ist die Vergabe an einen neuen Betreiber mit einer Ausgliederung vergleichbar.

Dies gilt jedenfalls für bestimmte Folgen, die auf die Arbeitskräfte nach einem

Betreiberwechsel zukommen können (Verlust der bisherigen Tarifbindung, Privatisierung).

## **2. Privatisierung durch Ausschreibung**

Eine Ausschreibung öffnet die Türen zur Privatisierung. Wenn

Betrieb und Wartung der S-

Bahn-Netzteile nach der Ausschreibung in die Hand eines privaten Unternehmens gegeben

wird, dann ist das eine Privatisierung. Denn vorher waren dies betriebsinterne Tätigkeiten

der S-Bahn. Die wird zwar als GmbH geführt und ist damit formell privatisiert, aber immer

noch in öffentlicher Hand und damit nicht materiell privatisiert ist; denn ihre

Gesellschafteranteile gehören immer noch zu 100 % der Deutschen Bahn AG und die

Aktien der Deutschen Bahn AG sind immer noch in staatlichen Händen. Es ist zwar

inakzeptabel, dass die S-Bahn aufgrund ihrer Rechtsform als GmbH Gewinne

erwirtschaften kann und auch erwirtschaftet, es ist aber nicht gleichgültig, ob Gewinne in

die Hände eines neuen privaten Betreibers fließen oder an die Deutsche Bahn AG

abgeführt werden, solange die Deutsche Bahn AG dem Staat gehört.

Der entscheidende Nachteil für die Beschäftigten in privaten Unternehmen ist, dass sie

weniger Möglichkeiten haben, politischen Druck auf die Eigentümerseite auszuüben.

Regierung und Abgeordnete werden gewählt und müssen sich in der Öffentlichkeit

rechtfertigen – auch für die Unternehmen in staatlicher Hand.  
Wie jeder andere Eigentümer

kann auch der Staat als Eigentümer die Weichen im Unternehmen stellen. Sind

Unternehmen aber nicht mehr in staatlicher Hand, entfällt diese Möglichkeit der

Einflussnahme.

### **3. Verlust der Tarifbindung durch Ausschreibung**

Eine Ausschreibung öffnet das Tor zum Verlust der Tarifbindung. Die S-Bahn GmbH ist

an bestimmte Tarifverträge gebunden. Die Arbeitsbedingungen in diesen Tarifverträgen

wurden von den Kolleginnen und Kollegen über viele Jahre hinweg erkämpft. Für die

---

#### **Page 3**

Tätigkeiten, die an einen neuen Betreiber vergeben werden, verlieren diese Tarifverträge

auf einen Schlag ihre Gültigkeit.

Nur wenn nach einer Ausschreibung der neue Betreiber an dieselben Tarifverträge

gebunden wäre wie die S-Bahn GmbH oder die S-Bahn GmbH die Ausschreibung

gewinnen würde, wäre ein Verlust der Tarifbindung ausgeschlossen.

Das Modell der Tarifflucht durch Ausgliederung fegt seit Jahren durch die gesamte private

Wirtschaft mit verheerenden Folgen für Arbeitsbedingungen und Löhne von

Hunderttausenden. Nach und nach setzte sich dieses Modell auch im öffentlichen Dienst

durch. Besonders massiv wurde es in Berlin vorangetrieben, wo landeseigene

Unternehmen Tochterfirmen ausschließlich um Zweck der Ausgliederung gründeten, um

dann über diese Töchter billige Arbeitskräfte einstellen zu können, ohne Bindung an die

Tarifverträge, die bei der Mutter einzuhalten waren. Seit Jahren kämpfen die Beschäftigten

dieser Töchter zäh und ausdauernd um eine Rückkehr zur Mutter<sup>2</sup>: Die rund 3.000

Beschäftigten der Charité Tochter CFM Facility Management GmbH, die Beschäftigten

der über 20 Töchter der Vivantes GmbH und die rund 2.000 Fahrerinnen und Fahrer der

Berlin Transport GmbH, einer Tochter der BVG. Angesichts der negativen Erfahrungen

mit diesen Ausgliederungen setzt das Land Berlin mit der Ausschreibung von S-Bahn-

Netzteilen ein verheerendes Zeichen – trotz „Regelungen zur Tariftreue“.

#### **4. Schwächung der Gewerkschaften**

Wenn die Tarifbindung verloren geht, fragen sich die gewerkschaftlich organisierten

Kolleginnen und Kollegen: „Wofür haben wir all die Jahre gekämpft, wenn uns das jetzt

auf einen Schlag genommen wird?“ Anstatt die Landesregierungen zu bekämpfen, die ihnen

die Suppe aufgetischt haben, die sie jetzt auslöffeln sollen, besteht die Gefahr, dass sich

gewerkschaftlich organisierte Kolleginnen und Kollegen von ihrer Gewerkschaft

abwenden. Und das obwohl nicht die Gewerkschaften, sondern die Landesregierungen für

die Ausschreibung verantwortlich sind.

Die Gewerkschaften werden gezwungen, bei der Fremdfirma die Bindung an die Tarife

erneut durchzusetzen, die sie bei der S-Bahn GmbH schon durchgesetzt hatten. Und nach

15 Jahren, wenn erneut ausgeschrieben wird, kann alles wieder von vorne beginnen.

Ausschreibungen sind daher immer auch ein Affront gegen die Gewerkschaften.

## **5. Tariftreue statt Tarifbindung**

Bei der Unterscheidung zwischen Tarifbindung und Tariftreue kommt es darauf an, genau

zu sein: Selbst wenn der neue Betreiber dieselben Arbeitsbedingungen erfüllt wie die S-

Bahn GmbH, ist damit dieser Betreiber noch nicht an die Tarife gebunden, die für die S-

Bahn GmbH gelten.



Denn Tarifbindung heißt: Das tarifgebundene Unternehmen

- erfüllt bestimmte Arbeitsbedingungen, z.B. bestimmte Löhne,

2

Der Kampf der Kolleginnen und Kollegen im Botanischen Garten um ihre Rückkehr zur Mutter, der Freien

Universität (FU), wird ausführlich beschrieben in dem Buch „Der Aufstand der Töchter“ in der Reihe WIDERSTÄNDIG.

Zum Buch der Beschäftigten der CPPZ über ihren Kampf zurück zur Mutter Charité wird demnächst ebenfalls ein kleines

Buch in der Reihe WIDERSTÄNDIG erscheinen.

---

#### Page 4

- es ist zur Erfüllung dieser Arbeitsbedingungen verpflichtet, und

• diese Verpflichtung ergibt sich unmittelbar aus einem Tarifvertrag, den das

Unternehmen entweder selbst mit der Gewerkschaft vereinbart hat oder an den es als

Mitglied eines Unternehmerverband gebunden ist, der diesen Tarifvertrag mit den

Gewerkschaften abgeschlossen hat.

Tariftreue<sup>3</sup> heißt dagegen: Der neue Betreiber muss nicht tarifgebunden und damit auch

nicht gegenüber der Gewerkschaft verpflichtet sein wie die S-Bahn GmbH. Stattdessen

müssen die neuen Betreiber nur einen Vertrag mit dem Staat

unterschreiben, der sie zur

Einhaltung von Arbeitsbedingungen aus bestimmten Tarifverträgen zwingt<sup>4</sup>. Diese

bestimmten Tarifverträge wirken in diesen Unternehmen also nicht unmittelbar und

zwingend wie die Tarifverträge in der S-Bahn GmbH.

## **6. Für welche Tarifverträge und für welche Arbeitskräfte gilt Tariftreue?**

Tariftreue heißt also nicht Tarifbindung. Tariftreue heißt nicht einmal, dass sich die

Fremdfirmen an die Arbeitsbedingungen aus allen Tarifverträgen halten müssen, an die

die S-Bahn GmbH gebunden ist, sondern nur an Arbeitsbedingungen aus bestimmten

Tarifverträgen. Im BerAVG ist ausdrücklich festgelegt, dass die „öffentlichen

Auftraggeber in der Bekanntmachung der Ausschreibung sowie in den Vergabeunterlagen

die einschlägigen Tarifverträge bestimmen“, an die sich Firmen halten müssen, wenn sie

den Zuschlag bekommen wollen. Auch aus dem Begründungstext zum geänderten Berliner

Ausschreibungs- und Vergabe Gesetz (BerlAVG) mit seinen Regelungen zur Tariftreue

ergibt sich, dass den Fremdfirmen nicht die Einhaltung der Arbeitsbedingungen aus allen

Tarifverträge vorgegeben werden muss, an die die S-Bahn GmbH

gebunden ist<sup>5</sup>.

3

Das Kapital entzieht sich in den letzten 20 Jahren nicht nur immer mehr der Tarifbindung, sondern hat

selbstverständlich auch kein Interesse an Auflagen zur Tariftreue, die in einem über viele Jahre andauernden Konflikt

gegen das Kapital durchgesetzt wurden. Die einschlägigen Regeln zur Tariftreue finden sich im Berliner Auftrags – und

Vergabegesetz (BerlAVG), GVBl. 2020, 276. Das geänderte BerlAVG trat am 1. Mai 2020 in Kraft. Es gilt für alle

Vergabeverfahren, die ab dem 1. Mai 2020 begonnen werden. Am 2. April 2020 hatte das Berliner Abgeordnetenhaus

dieses Gesetz in der Fassung der Vorlage zur Beschlussfassung – [Drucksache 18/2538](#) – angenommen Die Regelungen

zur Tariftreue finden sich also nicht im GWB, sondern in den Ländergesetzen, die dafür auch die Zuständigkeit haben, da

diese „Regelungen unter das Recht der Wirtschaft nach Art. 74 Absatz 1 Nr. 11 GG fallen und nach Art. 70 GG i.V.m.

Art. 72 Absatz 2 GG der Bund im Rahmen dieser konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz den hier vorliegenden

Regelungsgegenstand nicht abschließend gesetzlich geregelt hat (vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom

11.07.2006 – 1 BvL 4/00)“ – so wörtlich die Begründung zu § 9 BerlAVG.

4

§ 10 BerlAVG lautet:

## „Öffentliche Personennahverkehrsdienste

Unbeschadet etwaiger weitergehender Anforderungen nach § 128 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen vergeben

öffentliche Auftraggeber gemäß § 2 Aufträge über öffentliche Personennahverkehrsdienste, wenn sich die Auftragnehmer

bei der Angebotsabgabe verpflichten, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) bei der

Ausführung dieser Dienste mindestens nach den hierfür jeweils geltenden Entgelttarifen zu entlohnen. Die öffentlichen

Auftraggeber bestimmen in der Bekanntmachung der Ausschreibung sowie in den Vergabeunterlagen den oder die

einschlägigen Tarifverträge nach Satz 1 nach billigem Ermessen und vereinbaren eine dementsprechende

Lohnleitklausel für den Fall einer Änderung der Tarifverträge während der Vertragslaufzeit. Außerdem sind

insbesondere die Regelungen der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.

Oktober 2007 über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene und Straße und zur Aufhebung der Verordnungen

(EWG) Nr. 1191/69 und (EWG) Nr. 1107/70 des Rates (Abl. L 315 vom 3. Dezember 2007, S. 1) zu beachten“.

5

In der Begründung zu den Änderungen des BerlAVG heißt es: „Das Land Berlin wird die Tariftreuespielräume

des Europarechts ausnutzen. Das bedeutet, dass nicht nur die Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge bei der

Ausführung öffentlicher Aufträge verlangt wird. Vielmehr

werden nach Ablauf der Umsetzungssperre für die  
Maßnahmen der Arbeitnehmerentsenderichtlinie vom 28. Juni 2018  
Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben, die  
auch die in Berlin geltenden allgemein wirksamen Tarifverträge  
für ihre mit der Auftragsausführung betrauten  
Beschäftigten einhalten, sofern die dafür erforderlichen  
technischen und organisatorischen Vorkehrungen getroffen sind.

---

**Page 5**

Eine Bestimmung der Tarifverträge, deren Einhaltung in der  
Ausschreibung vorgegeben

wird, fehlt in der Pressemitteilung der Länder Berlin und  
Brandenburg. Es hätte der

folgende einfache Satz ausgereicht: „Die Tariftreue nach § 10  
Berliner Ausschreibungs-

und Vergabe-Gesetz (BerlAVG) umfasst alle Tarifverträge, an  
die S-Bahn GmbH

gebunden ist oder im Laufe der Dauer des Vertrages über den  
Auftrag gebunden sein

wird“.

Dass dieser einfache Satz fehlt, ist kein gutes Zeichen.

Mit dem Halbsatz „ ... oder im Laufe der Dauer des Vertrages  
über den Auftrag gebunden

sein wird“ würden auch alle zukünftigen Änderungen von  
Tarifverträgen und zukünftige

Tarifverträge über neue Arbeitsbedingungen erfasst, die die S-  
Bahn GmbH während der

Laufzeit des Auftrags mit den Gewerkschaften vereinbart<sup>6</sup>.

Bleibt die Frage, für welche Arbeitskräfte die Regelungen der Tariftreue gelten. Nach § 10

BerlAVG vergibt der Staat „Aufträge über öffentliche Personennahverkehrsdiene“<sup>6</sup>, wenn

sich die Fremdfirmen „bei der Angebotsabgabe verpflichten, ihre Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer ... bei der Ausführung dieser Dienste mindestens nach den hierfür jeweils

geltenden Entgelttarifen zu entlohnen“.

Und aus der Begründung zu § 10 BerlAVG geht hervor, dass die Tariftreue beschränkt

werden soll auf „Arbeitskräfte, die die den Auftrag prägenden, mit der eigentlichen

Verkehrserbringung verknüpften Tätigkeiten wahrnehmen“ oder auf die „mit der die im

Kernbereich der Verkehrserbringung tätigen“ Arbeitskräfte, wie es an anderer Stelle der

Begründung zu § 10 BerlAVG heißt.

## **7. Übernahme aller Arbeitskräfte zu den bisher geltenden Bedingungen**

Statt „klarer Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung“, wie von den Ländern Berlin und

Brandenburg zugesagt, muss der öffentliche Auftraggeber in einer Ausschreibung

verlangen, dass der neue Betreiber die Arbeitskräfte der S-Bahn GmbH zu den bisher

geltenden Arbeitsbedingungen übernimmt. Zu den bisher geltenden Arbeitsbedingungen

gehören auch die in den Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsbedingungen; sie werden Teil

des Arbeitsvertrages mit dem neuen Betreiber. Das sind die Rechtsfolgen des sogenannten

Betriebsübergangs<sup>7</sup>.

Diese Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs gelten auch bei der Ausschreibung

öffentlicher Personenverkehrsdienste, und zwar für die Arbeitskräfte, die bei der S-Bahn

GmbH „zur Erbringung der Dienste eingestellt wurden“<sup>8</sup>. Ob die Ausschreibung der S-

Hierzu werden Ausführungsbestimmungen über das Verfahren zur Feststellung sowie über die Bekanntgabe der jeweils

anwendbaren Tarifverträge erlassen, die als allgemein wirksam anzusehen sind. Damit wird gewährleistet, dass die Bieter

in unmissverständlicher Weise nachvollziehen können, welche Entlohnung vertraglich vereinbart wird“ ([aus der](#)

[Begründung in: Drucksache 18/2538](#) )

6

siehe in § 10 BerlAVG die Lohnleitklausel: „Die öffentlichen Auftraggeber bestimmen in der

Bekanntmachung der Ausschreibung sowie in den Vergabeunterlagen den oder die einschlägigen Tarifverträge nach Satz

1 nach billigem Ermessen und vereinbaren eine dementsprechende

Lohnleitklausel für den Fall einer Änderung der  
Tarifverträge während der Vertragslaufzeit“

7

§ 613 a BGB

8

In § 10 Satz 3 BerlAVG, wird darauf hingewiesen, dass „die  
Regelungen der Verordnung (EG) Nr. 1370/2007

des Europäischen Parlaments und des Rats vom 23. Oktober 2007  
über öffentliche Personenverkehrsdienste auf Schiene

und Straße „zu beachten“ sind. Nach Artikel 4 Absatz 5 dieser  
Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 können die

---

**Page 6**

Bahn-Netzteile diese Verpflichtung auf die Übernahme aller  
dieser Arbeitskräfte erstreckt,

ist offen. Nicht umsonst „mahnte der Berliner EVG-Chef Michael  
Bartl an, dass bei der

bevorstehenden Ausschreibung auch an die Bereiche  
Fahrgastinformation Marketing,

Planung und Disposition gedacht werden müsse“<sup>9</sup>.

## **8. Spaltung und Ungleichbehandlung**

Wir hatten schon darauf hingewiesen, dass eines der  
wichtigsten Motive des Kampfes um

die Rückkehr der Töchter zu den Müttern darin besteht, die  
Ungleichbehandlung und

Spaltung zu überwinden, die durch Ausgliederungen



hervorgerufen werden. Es ist nicht hinnehmbar, dass der Senat Ungleichbehandlung und darauf beruhende Spaltung nicht vollständig ausschließt.

Denn wenn auch die Regelungen zur Tariftreue Ungleichbehandlungen bei dem neuen

Betreiber abmildern können so bleiben doch die fehlende Bindung an die Tarife der S-

Bahn GmbH der Boden, auf dem Ungleichbehandlung weiter gedeiht.

So ist nicht ausgeschlossen, dass ein neuer Betreiber Arbeitskräfte für dieselbe Tätigkeit zu

ganz unterschiedlichen Arbeitsbedingungen einsetzt, je nachdem, welche Regeln für eine

Arbeitskraft gelten: Nur die Regeln der Tariftreue oder die Rechtsfolgen eines

Betriebsübergangs, weil die Arbeitskraft von der S-Bahn GmbH übernommen wurde, oder

keine dieser Regeln, weil die Arbeitskraft auf einem ganz anderen Geschäftsfeld eingesetzt

wird und auch nicht von der S-Bahn GmbH übernommen wurde.

## **9. Zerschlagung einer einheitlichen betrieblichen Interessenvertretung**

Es besteht die Gefahr dass der jetzt bestehende Betriebsrat in zahlreiche Betriebsräte

aufgespalten wird, die auch nicht über einen GBR oder KBR zusammenarbeiten können.

Berlin, 25. Mai 2020

Benedikt Hopmann

Rechtsanwalt

Rechtsfolgen des § 613 a BGB bei Betreiberwechsel angeordnet werden: „Unbeschadet des nationalen Rechts und des

Gemeinschaftsrechts, einschließlich Tarifverträge zwischen den Sozialpartnern, kann die zuständige Behörde den

ausgewählten Betreiber eines öffentlichen Dienstes verpflichten, den Arbeitnehmern, die zuvor zur Erbringung der

Dienste eingestellt wurden, die Rechte zu gewähren, auf die sie Anspruch hätten, wenn ein Übergang im Sinne der

Richtlinie 2001/23/EG erfolgt wäre. Verpflichtet die zuständige Behörde die Betreiber eines öffentlichen Dienstes,

bestimmte Sozialstandards einzuhalten, so werden in den Unterlagen des wettbewerblichen Vergabeverfahrens und den

öffentlichen Dienstleistungsaufträgen die betreffenden Arbeitnehmer aufgeführt und transparente Angaben zu ihren

vertraglichen Rechten und zu den Bedingungen gemacht, unter denen sie als in einem Verhältnis zu den betreffenden

Diensten stehend gelten“.; die Richtlinie 2001/23/EG ist vergleichbar mit § 613 a BGB; vgl. im Übrigen auch § 131 Abs.

3 GWB, wo unter Verweis auf die Verordnung (EG) Nr. 1370/2007 die Rechtsfolgen des § 613 a BGB als Sollvorschrift

enthalten sind.

9

Pressemitteilung der EVG vom 18. Mai 2020