



Beschaffung von Personaldienstleistungen

Sehr geehrte*r Leser*in,

die Beschaffung von Personaldienstleistungen ist komplex und bewegt sich im Spannungsfeld von Vergaberecht, Arbeitsrecht und Compliance. Fehler bei der Wahl des Vertragsmodells oder der Durchführung führen schnell zu erheblichen rechtlichen und wirtschaftlichen Risiken.

Dieses Whitepaper zeigt, wie Sie Personaldienstleistungen rechtssicher, effizient und praxisnah beschaffen. Sie erhalten Orientierung zu passenden Vertragsformen, Vergabeoptionen und aktuellen Entwicklungen wie KI, Tariftreue und Datenschutz, um fundierte Entscheidungen zu treffen und Risiken gezielt zu vermeiden.



Die Beschaffung von Personaldienstleistungen ist rechtlich anspruchsvoll, weil sie an der Schnittstelle von Zivilrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Datenschutzrecht und Vergaberecht liegt. Der zentrale Prüfstein ist stets dieselbe Frage: Wird Arbeitskraft als solche, eine laufende Tätigkeit oder ein konkret definierter Erfolg eingekauft? Davon hängt ab, ob der passende Vertrag ein Arbeitsvertrag, eine Arbeitnehmerüberlassung, ein Dienstvertrag, ein Werkvertrag, freie Mitarbeit oder ein Interim-Management-Modell ist. Die größten Praxisrisiken entstehen regelmäßig nicht aus fehlenden Klauseln, sondern aus einer falschen rechtlichen Einordnung und einer abweichenden tatsächlichen Durchführung. Das zeigen insbesondere die Grundlinien aus § 611a BGB, dem AÜG sowie der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundessozialgerichts.

Vergaberechtlich ist zunächst zu trennen: Die direkte Einstellung eigener Beschäftigter ist keine ausschreibungspflichtige Beschaffung, sondern fällt als Arbeitsvertrag aus dem Anwendungsbereich des Vergaberechts heraus. Für externe Personaldienstleistungen gelten dagegen – je nach Auftragsgegenstand und Auftraggebertyp – die Systeme des GWB, der VgV, der UVgO, der SektVO oder des Sonderregimes für soziale und andere besondere Dienstleistungen. Seit dem 1. Januar 2026 liegen die relevanten EU-Schwellenwerte für klassische Dienstleistungsaufträge bei 140.000 EUR für obere/oberste Bundesbehörden, 216.000 EUR für sonstige öffentliche Auftraggeber und 432.000 EUR für Sektorenauftraggeber; für soziale und andere besondere Dienstleistungen gelten weiterhin 750.000 EUR bzw. 1.000.000 EUR. Arbeitsverträge sind demgegenüber nach Art. 10 lit. g RL 2014/24/EU und § 107 Abs. 1 Nr. 3 GWB ausgenommen.

Im Beschaffungsprozess empfiehlt sich deshalb eine strenge Vier-Stufen-Modell:

- **Bedarf und Zielbild klären**
- **Vertragsmodell rechtlich qualifizieren**
- **Vergaberegime und Schwellenwerte bestimmen**
- **Durchführung und Governance vertraglich wie operativ konsistent halten.**

Besonders wichtig sind eine belastbare Auftragswertschätzung, die Trennung von Eignungs- und Zuschlagskriterien, der Check von Ausschlussgründen und ab 30.000 EUR netto die Abfrage des Wettbewerbsregisters vor Zuschlag. Die Dokumentation muss von Anfang an fortlaufend erfolgen.

Für das Jahr 2026 sind vier Entwicklungen besonders relevant. Erstens gilt die KI-Verordnung der Europäischen Union schrittweise: Verbote und KI-Kompetenzpflichten greifen seit dem 2. Februar 2025, Regeln für General-Purpose-AI seit dem 2. August 2025 und weitere Pflichten für Hochrisiko-Systeme ab dem 2. August 2026. Zweitens ist das Bundestariftreuegesetz parlamentarisch beschlossen; nach Stand des BMAS vom 22. April 2026 war es jedoch noch nicht im Bundesgesetzblatt verkündet. Drittens tritt in der Pflegebranche zum 1. Juli 2026 die 7. PflegeArbbV mit erhöhten zwingenden Mindestentgelten in Kraft. Viertens ist das Vergaberechtstransformationsgesetz nicht in Kraft getreten, sondern mit Ablauf der Wahlperiode der Diskontinuität anheimgefallen; die geltende Rechtslage bleibt deshalb im Kern diejenige des GWB/VgV-Systems.

Ausgangslage und Annahmen

Der Schwerpunkt dieses Whitepapers liegt auf der Beschaffung durch öffentliche und sektorspezifische Auftraggeber in Deutschland, weil die von Ihnen gewünschten Themen zu Schwellenwerten, Direktvergaben, EU-Recht und nationalen Sonderregeln daran anknüpfen. Für private Unternehmen sind die vertragsrechtlichen, arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Teile dieses Berichts weitgehend genauso relevant; die vergaberechtlichen Abschnitte sind dort eher als Governance- und Benchmark-Rahmen zu lesen.

Analytisch sinnvoll ist eine Vorprüfung mit drei Leitfragen:

- **Wer trägt das Organisations- und Durchführungsrisiko?**
- **Wer übt das Weisungsrecht aus?**
- **Wird ein Erfolg oder nur der Einsatz von Personal geschuldet?**

Daraus folgt bereits ein Großteil der rechtlichen Einordnung. Ein formal als „Werkvertrag“ überschriebener Vertrag wird nicht dadurch zum Werkvertrag, wenn die operative Realität faktisch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers und dessen Weisungsrechte abbildet. Umgekehrt kann freie Mitarbeit rechtlich tragfähig sein, wenn die Person die Tätigkeit im Wesentlichen frei gestaltet, ein eigenes unternehmerisches Risiko trägt und nicht wie ein Beschäftigter in die Betriebsorganisation eingegliedert ist.

Vertragstypen und rechtliche Einordnung

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die in der Praxis wichtigsten Modelle. Sie ist bewusst auf die Beschaffungsperspektive zugeschnitten.

Modell	Einordnung	Merkmal	Einsatzfelder	Vorteile	Risiken
Arbeitsvertrag	Arbeitsverhältnis	Weisungsgebunden, persönlich abhängig	Dauerbedarf Kern- und Führungsfunktionen	Hohe Steuerbarkeit, Integration	Arbeitgeberpflichten, kein Outsourcing
Arbeitnehmerüberlassung	Dreiecksverhältnis	Eingliederung beim Entleiher	Projektspitzen, Vertretung	Schnell verfügbar, flexibel	Erlaubnispflicht, Equal Pay, Höchstdauer

Werkvertrag	Erfolgs- vertrag	Konkreter Erfolg, Abnahme	Klare Projekte, Deliverables	Risiko- verteilung, erfolgs- abhängig	Unklare Leistung, Scheinwerk- vertrag
Dienstvertrag	Tätigkeits- vertrag	Tätigkeit statt Erfolg	Beratung, Support, Betrieb	Flexibel, gut mit SLAs	Abgrenzungs- probleme, geringe Haftung
Freie Mitarbeit	Freier Dienst- vertrag	Selbst- ständig, nicht abhängig	Expertise, Einzelauf- träge	Flexibel, spezialisiertes Wissen	Scheinselbst- ständigkeit, Sozialabgaben

Die rechtlichen Anker dieser Übersicht sind § 611 BGB, § 611a BGB, § 631 BGB sowie das AÜG. Für die Abgrenzung von Dienst- und Werkvertrag stellt der Bundesgerichtshof darauf ab, was die Parteien nach dem Vertragsinhalt tatsächlich schulden Tätigkeit oder Erfolg. Für die Abgrenzung zwischen freier Tätigkeit und Arbeitsverhältnis ist nach § 611a BGB und der BAG-Rechtsprechung die Gesamtbetrachtung maßgeblich; dasselbe gilt im Sozialversicherungsrecht.

Für die Arbeitnehmerüberlassung gelten im Kern vier Compliance-Anker. Erstens darf derselbe Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen werden. Zweitens gilt der Gleichstellungsgrundsatz, insbesondere Equal Pay/Equal Treatment. Drittens müssen Verleiher und Entleiher die Überlassung ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen und die Person vor Einsatz konkretisieren. Viertens ist seit dem 1. Januar 2025 für den Überlassungsvertrag die Textform eingeführt worden. Das ist praktisch bedeutsam, weil dadurch mehr digitale Abwicklung möglich ist, die materielle Compliance aber keineswegs erleichtert wird.

Ein häufiger Praxisirrtum lautet, dass freie Mitarbeit oder Interim Management schon durch eine kluge Vertragsüberschrift „sicher“ werde. Das Gegenteil ist richtig. Das BAG hat im Crowdworker-Urteil herausgestellt, dass die tatsächliche Durchführung – also Fremdbestimmung über Plattformlogik, Vorgaben, Leistungspflicht und laufende Steuerung – zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen kann. Das BSG hat 2024 für Honorarlehrkräfte ausdrücklich betont, dass eine langjährige Sonderrechtsprechung für Lehrtätigkeiten nicht existiert und die konkrete Einzelfallwürdigung maßgeblich bleibt. Zugleich zeigt das BSG-Urteil vom 22. Juli 2025 zum Lohnbuchhalter, dass nicht jede personennahe oder remote erbrachte Wissensarbeit automatisch Beschäftigung ist; die Abgrenzung bleibt stark einzelfallbezogen.

Für Konzern- und Matrixstrukturen ist zusätzlich das AÜG-Konzernprivileg relevant. Das BAG hat mit Urteil vom 17. Dezember 2024 klargestellt, dass das Konzernprivileg nicht greift, wenn

Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung eingestellt oder beschäftigt werden. Das ist für Shared-Service-Center, interne Personalführungsgesellschaften und konzerninterne Staff-Augmentation-Modelle hochrelevant.

Die praktische Leitlinie lautet daher: Je personalnäher, weisungsintensiver und organisationsintegrierter das Modell ist, desto näher rückt man an Arbeitsvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung. Je erfolgsbezogener und eigenorganisierter die Leistung ist, desto eher tragen Werk- oder freie Dienstverträge. Klauseln können diese Einordnung unterstützen, aber nicht gegen die tatsächliche Praxis „reparieren“.

Vergaberechtlicher Rahmen und Ausnahmen

Vergaberechtlich ist zunächst zu unterscheiden: Die Einstellung eigener Beschäftigter unterliegt nicht dem Vergaberecht. Art. 10 lit. g RL 2014/24/EU und § 107 Abs. 1 Nr. 3 GWB nehmen Arbeitsverträge ausdrücklich aus. Werden hingegen externe Personaldienstleistungen beschafft – etwa Zeitarbeit, Interim-Management oder Werkleistungen –, ist das Vergaberecht grundsätzlich anwendbar.

Für 2026 gelten folgende EU-Schwellenwerte bei Dienstleistungen: 140.000 EUR (Bundesbehörden), 216.000 EUR (sonstige Auftraggeber) und 432.000 EUR (Sektoren sowie Verteidigung und Sicherheit). Für soziale Dienstleistungen bleiben 750.000 EUR bzw. 1.000.000 EUR maßgeblich. Gerade bei personalnahen Leistungen sollte geprüft werden, ob das „Light-Touch“-Regime greift.

Unterhalb der Schwellenwerte gilt kein einheitliches System. Maßgeblich sind UVgO, Haushaltsrecht und Landesrecht. Die Direktvergabe ist unterschiedlich geregelt: Auf Bundesebene liegt die Grenze weiterhin bei 15.000 EUR netto, in Nordrhein-Westfalen seit Februar 2026 bei 50.000 EUR netto. Einheitliche Maßstäbe bestehen daher nicht.

Oberhalb der Schwellenwerte ist eine Direktvergabe nur ausnahmsweise zulässig, insbesondere als Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb nach § 14 Abs. 4 VgV. Dies setzt enge Voraussetzungen voraus, etwa fehlende geeignete Angebote, Alleinstellungsmerkmale oder äußerste, nicht selbst verursachte Dringlichkeit. Gerade Letztere wird in der Praxis häufig überschätzt und rechtfertigt regelmäßig keine Ausnahme.

Eine vergaberechtsfreie Privilegierung besteht bei der In-house-Vergabe und der öffentlich-öffentlichen Zusammenarbeit nach § 108 GWB. Für Personaldienstleistungen kommt sie nur in Betracht, wenn die strengen Voraussetzungen – insbesondere Kontrolle wie über eine eigene Dienststelle, überwiegende Tätigkeit für die Auftraggeber und keine schädliche private Kapitalbeteiligung – erfüllt sind. Für Personalgesellschaften oder kommunale Serviceeinheiten kann dies relevant sein, wobei die Grenze zur unzulässigen Umgehung niedrig ist.

Ein häufig unterschätzter Aspekt sind soziale und arbeitsrechtliche Vorgaben. Nach § 127 GWB können qualitative und soziale Kriterien berücksichtigt werden. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat mit der RegioPost-Entscheidung Mindestlohnvorgaben als zulässig bestätigt und mit Urteil vom 5. März 2026 (C-210/24 – AESTE) sozial- und lohnbezogene Zuschlagskriterien weiter konkretisiert, sofern sie auftragsbezogen und verhältnismäßig sind.

Gerade bei Personaldienstleistungen beeinflussen Arbeitsbedingungen häufig direkt die Leistungsqualität.

Zudem gewinnt die Tariftreue weiter an Bedeutung. Das vom Deutschen Bundestag beschlossene und vom Bundesrat gebilligte Bundestariftreuegesetz soll ab 50.000 EUR netto für Bau- und Dienstleistungsaufträge des Bundes gelten (ohne Lieferaufträge), war jedoch zum 22. April 2026 noch nicht im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Bereits jetzt ist Tariftreue über Landesrecht, das AEntG und vergaberechtliche Kriterien relevant; auf Bundesebene ist kurzfristig mit zusätzlichen Anforderungen zu rechnen.

Auswahl der richtigen Vergabeoption bei Personaldienstleistungen

Die Wahl der passenden Vergabeform hängt im Wesentlichen von drei Faktoren ab: Bedarfsart, Auftragswert und Marktsituation. Die folgende Entscheidungslogik bietet eine schnelle Orientierung.

1. Schritt: Eigenleistung oder Fremdvergabe?

Besteht ein dauerhafter Bedarf an Personal zur Wahrnehmung von Kernaufgaben oder Führungsfunktionen, ist regelmäßig die Eigeneinstellung über einen Arbeitsvertrag der richtige Weg. In diesem Fall findet das Vergaberecht keine Anwendung.

2. Schritt: Liegt eine externe Beschaffung vor?

Soll die Leistung extern vergeben werden, ist zunächst der geschätzte Auftragswert entscheidend:

- Unterhalb der EU-Schwellenwerte erfolgt die Vergabe nach der UVgO bzw. dem jeweiligen Landesrecht.
- Oberhalb der EU-Schwellenwerte ist grundsätzlich eine Vergabe nach GWB/VgV durchzuführen.

3. Schritt: Handelt es sich um eine besondere Dienstleistung?

Bei bestimmten personennahen Leistungen – etwa im sozialen oder medizinischen Bereich – kann das Sonderregime für soziale Dienstleistungen greifen, das mehr Flexibilität bietet, aber weiterhin wettbewerbliche Grundsätze verlangt.

4. Schritt: Ist Wettbewerb überhaupt möglich?

In Ausnahmefällen, etwa bei Alleinstellungsmerkmalen oder äußerster Dringlichkeit, kann ein Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb zulässig sein. Alternativ kann bei Vorliegen der Voraussetzungen eine In-house-Vergabe oder eine öffentlich-öffentliche Zusammenarbeit in Betracht kommen.

Typische Risiken in der Praxis

Unabhängig von der gewählten Vergabeoption zeigen sich in der Praxis wiederkehrende Fehlerquellen, die frühzeitig berücksichtigt werden sollten:

Eigeneinstellung (Arbeitsvertrag)	Die langfristigen Bindungen an Personalhaushalt und Stellenplan werden häufig unterschätzt. Zudem entstehen umfassende arbeitsrechtliche Verpflichtungen.
Unterswellenvergabe (UVgO / Landesrecht)	Unklare oder uneinheitliche Wertgrenzen sowie eine unzureichende Dokumentation führen häufig zu rechtlichen Unsicherheiten.
Klassische EU-Vergabe (GWB/VgV)	Fehler treten insbesondere bei der Wahl des Verfahrens, der Ausgestaltung der Leistungsbeschreibung und der Trennung von Eignungs- und Zuschlagskriterien auf.
Sonderregime für soziale Dienstleistungen	Die falsche Einordnung der Leistung oder eine zu informelle Verfahrensgestaltung kann zu vergaberechtlichen Risiken führen.
Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb	Die Anforderungen an die Begründung werden häufig unterschätzt. Eine unzureichende Dokumentation kann zur Unwirksamkeit des Vertrags führen.
In-house-Vergabe / öffentlich-öffentliche Zusammenarbeit	Hier bestehen Risiken insbesondere bei der Nichterfüllung der Kontroll- und Tätigkeitskriterien sowie bei einem möglichen Umgehungsvorwurf.

Einordnung für die Praxis

Für die Beschaffung von Personaldienstleistungen empfiehlt sich ein strukturiertes Vorgehen: Zunächst sollte klar zwischen dauerhaftem Personalbedarf und externer Leistungserbringung unterschieden werden. Anschließend sind Schwellenwerte und Leistungsart zu prüfen, bevor mögliche Ausnahmefälle bewertet werden.

Eine saubere Dokumentation aller Entscheidungsstufen ist dabei ebenso entscheidend wie eine klare Abgrenzung der gewählten Vergabeform.

Beschaffungsprozess, Checklisten und Timeline

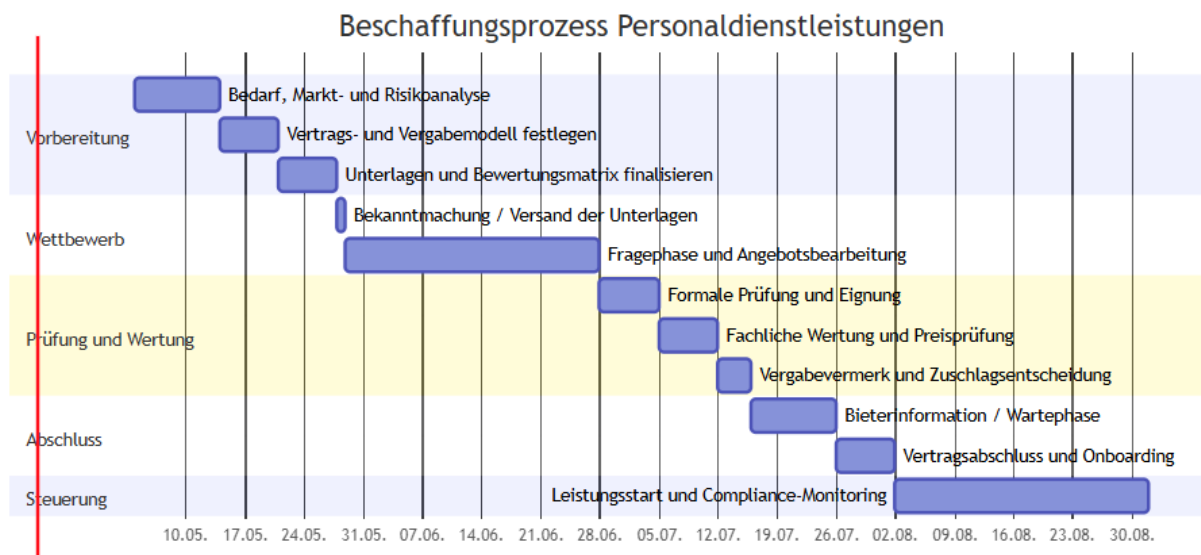
Ein belastbares Beschaffungsverfahren für Personaldienstleistungen beginnt nicht mit der Wahl des Vergabeverfahrens, sondern mit der Bedarfsklärung. Vor jeder Ausschreibung sollte schriftlich festgehalten werden, ob der Auftraggeber Arbeitskraft, eine Tätigkeit oder einen Erfolg einkaufen will; welche Einsatzorte, Steuerungsrechte, Sicherheits- und Datenschutzanforderungen bestehen; ob branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen gelten; und ob das Vorhaben möglicherweise besser als Einstellung eigener Beschäftigter strukturiert wird. Gerade bei personennahen Leistungen ist diese Vorprüfung der entscheidende Hebel, weil sie spätere AÜG-, Scheinselbstständigkeits- und Vergabefehler häufig vermeidet.

Darauf folgt die vergaberechtliche Strukturierung: Auftragswertschätzung, Bestimmung des Auftraggebertyps, Prüfung des CPV und der Frage, ob ein Sonderregime für soziale Dienste greift. Erst dann lassen sich VgV, SektVO, UVgO oder eine Ausnahme nach § 108 GWB sauber zuordnen. Anschließend sind die Leistungsbeschreibung, Eignungskriterien, Zuschlagskriterien, Vertragsbedingungen, Kontrollrechte und Dokumentationsstandards konsistent aufeinander abzustimmen. Maßgeblich sind hier vor allem §§ 122 und 127 GWB sowie § 8 VgV.

Die Fristenlogik ist bei Personaldienstleistungen häufig taktisch entscheidend. Im offenen Verfahren beträgt die Angebotsfrist grundsätzlich 35 Tage; wird die elektronische Übermittlung akzeptiert, ist regelmäßig eine Verkürzung um fünf Tage möglich. Im nicht offenen Verfahren beträgt die Teilnahmefrist grundsätzlich 30 Tage und die Angebotsfrist weitere 30 Tage. Im Verhandlungsverfahren mit Teilnahmewettbewerb gilt ebenfalls regelmäßig 30 Tage Teilnahmefrist und 30 Tage Erstangebotsfrist; in dringlichen Fällen kann auf 15 beziehungsweise 10 Tage verkürzt werden. Wer wegen Personalnot schnell beschaffen will, sollte diese Fristen schon in der Bedarfsphase mitdenken, statt später auf eine vergaberechtlich fragile „Dringlichkeit“ auszuweichen.

Prozess-Timeline als Beispiel

Die folgende Timeline bildet einen **typischen** Ablauf für eine EU-weite Dienstleistungsvergabe mit personennaher Leistung ab. Sie ist bewusst generisch gehalten; die konkreten Fristen ergeben sich aus der gewählten Verfahrensart.



Für die rechtliche Taktung sind insbesondere die Mindestfristen der §§ 15 bis 17 VgV relevant; hinzu kommen die Informations- und Wartepflichten vor Zuschlag. Für personennahe Dienstleistungen empfiehlt sich regelmäßig, zusätzlich ein operatives Onboarding-Fenster für Datenschutz, Zugriffsrechte, Schulungen und – bei AÜ – die formale Einsatzfreigabe einzuplanen.

Bezüglich der Eignungskriterien ist Zurückhaltung geboten: Zulässig sind nur berufsbezogene Befähigung, wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit sowie technische und berufliche Leistungsfähigkeit. Für Personaldienstleistungen sind typischerweise sinnvoll: Nachweis der AÜ-Erlaubnis, Referenzen in vergleichbaren Profilen oder Branchen, Kapazitäts- und Vertretungskonzepte, Qualitätsmanagement, Datenschutz- und Informationssicherheitskonzepte sowie – im Gesundheitsbereich – Berufs- und Qualifikationsnachweise. Zuschlagskriterien sollten dagegen die konkrete Ausführung betreffen: Qualität der vorgeschlagenen Besetzungs- oder Lieferlogik, Reaktionszeiten, Ausfall- und Ersatzkonzept, Qualitätssicherung, Datenschutz-/Sicherheitskonzept und Preis. Entscheidend ist, Eignung und Zuschlag nicht zu vermischen.

Ein besonders wichtiger Compliance-Check ist das Wettbewerbsregister. Öffentliche Auftraggeber nach § 99 GWB müssen ab einem geschätzten Auftragswert von 30.000 EUR netto vor Zuschlag das Wettbewerbsregister abfragen; für Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber greift die Pflicht grundsätzlich ab Erreichen der EU-Schwellenwerte. Seit dem 1. Juni 2025 ersetzt dieses Register in der vergaberechtlichen Vorbereitung die frühere Beschaffungspraxis über das Gewerbezentralregister. Diese Prüfung sollte deshalb als fester Meilenstein im Vergabevermerk erscheinen und nicht erst ad hoc vor Zuschlag erfolgen.

Vertragsklauseln und Praxistipps

Vertragsklauseln haben bei Personaldienstleistungen zwei Funktionen: Sie setzen das rechtlich gewählte Modell um und sie verhindern, dass die operative Praxis das Modell unterläuft. Entscheidend ist aber: Eine Klausel gegen Scheinselbstständigkeit oder verdeckte Arbeitnehmerüberlassung hilft nur, wenn die tatsächliche Durchführung dazu passt. Genau dies ist die Lehre aus § 611a BGB sowie aus der BAG- und BSG-Rechtsprechung.

Für die Praxis haben sich die folgenden Bausteine bewährt.

Kurzbeispiel zur Modelltreue bei freier Mitarbeit / Dienstvertrag

„Der Auftragnehmer erbringt die Leistungen eigenverantwortlich und organisiert Inhalt, Zeit, Ort und Ablauf der Leistungserbringung selbstständig, soweit nicht zwingende Projekt- oder Sicherheitsvorgaben des Auftraggebers entgegenstehen. Eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers findet nicht statt. Der Auftragnehmer unterliegt keinen fachlichen Einzelweisungen des Auftraggebers; zulässig sind lediglich Ziel-, Sicherheits- und Schnittstellenvorgaben.“

Diese Klausel adressiert § 611a BGB, ist aber nur tragfähig, wenn der Auftraggeber im Alltag tatsächlich keine Liniensteuerung ausübt. Feste Präsenzpfllichten, Urlaubsabstimmungen wie bei Beschäftigten, interne Zeiterfassung „wie für Mitarbeitende“ und tägliche Priorisierung durch fachliche Vorgesetzte sprechen gegen die Klausel.

Kurzbeispiel zu Vergütung und Tariftreueanpassung

„Die Vergütung berücksichtigt sämtliche zwingenden gesetzlichen, tariflichen und aufgrund vergabe- oder entsenderechtlicher Vorgaben verbindlichen Arbeitsbedingungen. Ändern sich während der Vertragslaufzeit zwingende

Mindestarbeitsbedingungen oder tariftreuebedingte Lohn- und Arbeitszeitstandards mit unmittelbarer Kostenwirkung, verhandeln die Parteien binnen zehn Arbeitstagen über eine preisliche Anpassung nach einem vorab vereinbarten, prüffähigen Kalkulationsmechanismus.“

Gerade in Pflege, Gebäudediensten, Sicherheitsleistungen oder künftig tariftreuegeprägten Bundesvergaben verhindert eine solche Preisgleitung, dass der Vertrag entweder unwirtschaftlich oder nicht mehr compliant erfüllbar wird. Ohne diese Mechanik drohen Preisnachträge oder Leistungsstörungen.

Kurzbeispiel zu NDA, DSGVO und KI-Transparenz

„Der Auftragnehmer verpflichtet sich zur vertraulichen Behandlung sämtlicher ihm im Zusammenhang mit dem Auftrag bekannt werdenden Informationen. Soweit personenbezogene Daten verarbeitet werden, schließen die Parteien – soweit erforderlich – eine Vereinbarung nach Art. 28 DSGVO. Der Auftragnehmer informiert den Auftraggeber vorab in Textform über den Einsatz KI-gestützter Systeme bei Auswahl, Disposition oder Leistungserbringung, einschließlich Zweck, Systemkategorie, Datenquellen, menschlicher Kontrollmechanismen und Protokollierung.“

Dieser Baustein ist 2026 unverzichtbar. Er verbindet klassische Geheimhaltung mit Datenschutz- und KI-Governance. Praktisch sollte zusätzlich geregelt werden, dass keine generative KI mit vertraulichen Daten genutzt wird, sofern dafür kein freigegebener Mandanten- oder Behördenaccount vorliegt.

Kurzbeispiel zu Haftung und Audit-Rechten

„Der Auftragnehmer haftet nach den gesetzlichen Vorschriften; für leichte Fahrlässigkeit ist die Haftung – außer bei Verletzung wesentlicher Vertragspflichten, Leben, Körper, Gesundheit, Datenschutz- oder Geheimnisschutzpflichten – auf den vertragstypisch vorhersehbaren Schaden begrenzt. Der Auftraggeber ist berechtigt, nach angemessener Ankündigung und unter Wahrung berechtigter Geheimhaltungsinteressen Audits zu AÜG-, Tariftreue-, Datenschutz-, Sicherheits- und Mindestarbeitsbedingungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.“

Auditrechte sind besonders wichtig, wenn der Auftraggeber sich auf die Einhaltung externer arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen verlassen muss, ohne selbst Arbeitgeber zu sein. In der Praxis sollten Audit-Trigger, Stichprobenumfang, Dokumentationspflichten und Abhilfefristen konkret geregelt werden.

Der wichtigste Praxistipp lautet schließlich: Der Vertrag muss zum Operating Model passen. Wer operative Flexibilität will, aber zugleich jede einzelne Person steuern und organisatorisch einbinden möchte, wird mit freien Dienstverträgen oder Werkverträgen regelmäßig scheitern. Wer dagegen AÜ vermeiden will, muss die Leistung sauber output- oder zumindest provider-organisiert strukturieren.

Entwicklungen bis April 2026 und wichtige Fundstellen

Für 2026 sind im Bereich KI drei Rechtslagen gleichzeitig zu beachten. Nach dem offiziellen Umsetzungsfahrplan der KI-Verordnung gelten seit dem 2. Februar 2025 bereits die allgemeinen Vorschriften, Verbote und Pflichten zur KI-Kompetenz; seit dem 2. August 2025 greifen die Regeln für General-Purpose-AI-Modelle; weitere Pflichten für Hochrisiko-Systeme folgen ab dem 2. August 2026. Für Beschaffungen von Personaldienstleistungen bedeutet das praktisch: Auftraggeber sollten bereits heute in Ausschreibungen und Verträgen offenlegen lassen, ob KI in Auswahl, Disposition, Leistungssteuerung oder Qualitätskontrolle eingesetzt wird, und welche menschlichen Kontrollmechanismen, Logs, Bias-Tests und Eskalationswege vorgesehen sind. Die Kommission hat außerdem Leitlinien zu verbotenen KI-Praktiken veröffentlicht; emotionserkennende KI am Arbeitsplatz ist dabei ein besonders sensibler Punkt.

Datenschutzrechtlich bleibt die DSGVO auch beim KI-Einsatz voll anwendbar; die KI-Verordnung ergänzt sie nur. Die DSK-Orientierungshilfe „KI und Datenschutz“ von 2024 verlangt eine systematische Auswahl- und Einsatzprüfung, weist auf DSFA-Pflichten hin und empfiehlt für Beschäftigte freigegebene Accounts und Geräte. Die Handreichung des BfDI für die Bundes-

verwaltung aus 2025 betont zusätzlich die Verzahnung von DSGVO und KI-VO und die besondere Nachvollziehbarkeit automatisierter oder KI-gestützter Entscheidungen. Für Beschaffungen von Personaldienstleistungen folgt daraus ein Minimum an Governance: Rollenklärung zwischen Verantwortlichen und Auftragsverarbeitern, Datenminimierung, Logging, Löschkonzept, Trennung von Trainings- und Produktionsdaten sowie ein ausdrückliches Verbot nicht freigegebener Consumer-KI für vertrauliche Auftraggeberdaten.

Im Bereich Tariftreue und Arbeitsbedingungen ist die Lage zweistufig. Einerseits wirken schon heute branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen, landesrechtliche Tariftreuegesetze und die unionsrechtlich abgesicherte Zulässigkeit sozialer Kriterien. Andererseits ist auf Bundesebene das Tariftreuegesetz politisch abgeschlossen, aber nach BMAS-Statusanzeige vom 22. April 2026 noch nicht verkündet. Die maßgebliche Ausschussfassung sieht einen Anwendungsbereich ab 50.000 EUR netto für Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen des Bundes vor; Lieferaufträge sind ausgenommen. Öffentliche Auftraggeber des Bundes sollten die Vorgaben deshalb bereits jetzt in Standardverträge, Kalkulationsprüfungen und Preisgleitklauseln vorbereiten.

Für Pflege- und medizinische Personaldienstleistungen ist zusätzlich die 7. PflegeArbbV ein harter Parameter. Sie ist am 6. März 2026 verkündet worden und tritt am 1. Juli 2026 in Kraft. Die neuen verbindlichen Mindestentgelte ab Juli 2026 – 16,52 EUR, 17,80 EUR und 21,03 EUR je nach Qualifikationsstufe – müssen in Schätzungen, Eignungsprüfungen, Preisprüfungen und Vertragskalkulationen reflektiert werden. Werden diese Kosten in der Vergabe ignoriert, drohen unplausible Angebote, Qualitätsverlust oder eine spätere wirtschaftliche Schieflage der Leistungserbringung.

Die aktuelle Rechtsprechung bis 2026 verdichtet sich auf einige klare Linien. Das BAG-Urteil 9 AZR 13/24 vom 17. Dezember 2024 verschärft den Blick auf konzerninterne Personalmodelle. Das BSG-Urteil B 12 BA 3/23 R vom 5. November 2024 zeigt die hohe Statusgefahr bei Honorarlehrkräften. Das BSG-Urteil B 12 BA 7/23 R vom 22. Juli 2025 verdeutlicht zugleich, dass eine selbstständige Wissensarbeit im Einzelfall tragfähig bleiben kann. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat mit C-210/24 vom 5. März 2026 die Zulässigkeit sozial- bzw. lohnbezogener Kriterien in sozialen Vergaben weiter gestärkt. Für die Beschaffungspraxis heißt das: Personaldienstleistungen werden rechtlich weiterhin stark funktions- und faktenorientiert, nicht formalistisch beurteilt.

Schließlich ist für den Gesetzesstand des Vergaberechts festzuhalten, dass das Vergaberechtstransformationsgesetz nicht in Kraft getreten ist, sondern durch Ablauf der Wahlperiode erledigt wurde. Wer 2026 Personaldienstleistungen beschafft, arbeitet daher weiterhin mit dem bestehenden System aus GWB, VgV, UVgO, SektVO, Landesrecht und den punktuellen Neuregelungen außerhalb der großen Vergaberechtsreform. Das ist in der Praxis eher entlastend als belastend, weil die Rechtslage derzeit zwar komplex, aber im Grundsatz bekannt ist.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Weiterbildung zum Thema Recht

Finden Sie aus unserem erstklassigen Weiterbildungsangebot die für Ihre Bedürfnisse passende Fortbildung. Profitieren Sie von unseren maßgeschneiderten Seminaren und Lehrgängen mit erfahrenen, hochkarätigen Experten rund um das Thema Recht. [Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen. [Jetzt testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training](#). Jetzt individuelles [Angebot anfordern](#).

Wir garantieren fachlich hochwertige Weiterbildung für Ihren Erfolg – unsere ISO-Zertifizierungen nach 9001 und 21001 unterstreichen dies. [Jetzt informieren](#)