

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

Vorstand, Fachprüfer,
Geschäftsführer und betrieblich Verantwortliche
der Mitgliedsunternehmen der GTGA e.V.

Bonn, den 2. Februar 2021

Rechtliche Entwicklungen – Januar 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben wollen wir Ihnen in knapper Form einen Überblick über aus-
gesuchte, aus unserer Sicht relevante, Corona-Informationen und rechtliche Entwicklungen
aus den Bereichen Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht, Bauvertragsrecht, Verga-
berecht, Zivilrecht, Steuerrecht und Handels- und Gesellschaftsrecht, zur Verfügung stellen.

GTGA
Güte- und Überwachungs-
gemeinschaft Technische
Gebäudeausrüstung e.V.

Hinter Hoben 149
D-53129 Bonn

Tel.: +49(0)2 28 21 46 26
Fax: +49(0)2 28 26 50 82

www.gtga.de
e-mail: info@gtga.de

I. Corona Informationen

**Auszahlungen für außerordentliche November-Wirtschaftshilfe seit 12.01.2021 mög-
lich**

Die Antragsstellung für die Novemberhilfe läuft bereits seit dem 25.11.2020; seit dem
27.11.2020 fließen Abschlagszahlungen. Die reguläre Auszahlung der Novemberhilfe läuft
nunmehr seit dem 12.01.2021.

Die Antragsstellung für die außerordentliche Wirtschaftshilfe im Monat Dezember 2020, die
sich nahtlos an die Novemberhilfe anschließt, ist seit dem 22.12.2020 (Direktanträge für
Soloselbstständige) und 23.12.2020 (Anträge über prüfende Dritte) möglich. Auch hier wer-
den seit dem 05.01.2021 zunächst Abschlagszahlungen gewährt.

[FAQ: Antragstellung November- und Dezemberhilfe;](#) [FAQ: Beihilferecht](#)

Aussetzung der Insolvenzantragspflicht

Aktuell gilt das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie im Insolvenzrecht
bis zum 31.01.2021. Das Bundeskabinett hat am 20.01.2021 eine sog. Formulierungshilfe
beschlossen, nach der in bestimmten Fällen eine Verlängerung der Aussetzung der Insol-
venzantragspflicht bis zum 30.04.2021 vorgesehen ist.

Die Aussetzung der Antragspflicht bis zum 30.04.2021 gilt nicht generell, sondern nur für
Unternehmen, die staatliche Hilfeleistungen aus den zur Abmilderung der wirtschaftlichen
Folgen der Corona-Pandemie aufgelegten Hilfsprogrammen erwarten können. Vorausset-
zung ist grundsätzlich, dass die Anträge im Zeitraum vom 01.11.2020 bis zum 28.02.2021

gestellt worden sind bzw. werden und dass die erlangbare Hilfeleistung zur Beseitigung der Insolvenzreife geeignet ist. Auf die Antragstellung kommt es ausnahmsweise nicht an, wenn eine Beantragung der Hilfen aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen (z. B. nichtkompatible IT-Technik) bis zum 28.02.2021 nicht möglich ist. In diesen Fällen soll auf die Antragsberechtigung abgestellt werden. Die Unternehmenskrise muss pandemiebedingt und mit einer Auszahlung der Hilfen zu rechnen sein und durch die staatlichen Gelder muss eine Überlebenschance für das Unternehmen bestehen. Für den Nachweis, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen der Berechtigung zur Inanspruchnahme der verlängerten Aussetzung der Insolvenzantragspflicht erfüllt sind, sind **detaillierte Liquiditätsanalysen** unerlässlich. Die neuen Regelungen sollen ab dem 01.02.2021 gelten.

In einer [Pressemitteilung des BMJV v. 20.01.2021](#) wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Geschäftsleitung beim Absehen vom Stellen eines Insolvenzantrages, obwohl die Voraussetzungen für eine Aussetzung nicht vorliegen, pflichtwidrig handelt, was eine **Haftung/Strafbarkeit** begründen kann.

Corona-Überbrückungshilfe III

Anträge für die Corona-Überbrückungshilfe III sind voraussichtlich ab Mitte Februar 2021 möglich, erste Abschlagszahlungen werden noch für Februar 2021 und erste Bescheide für März 2021 erwartet. Förderzeitraum der Überbrückungshilfe III ist der Zeitraum November 2020 bis Juni 2021. Der monatliche Förderhöchstbetrag wurde auf € 1,5 Mio. angehoben. Der Höchstbetrag für Abschlagszahlungen beläuft sich nun auf € 100.000. Leistungen aus der Corona-Überbrückungshilfe II werden angerechnet und die Förderungen unterliegen den allgemeinen beihilferechtlichen Förderbegrenzungen. Unternehmen können zukünftig wählen, ob sie die Corona-Überbrückungshilfe auf Grundlage der Bundesregelung Fixkostenhilfe oder die Kleinbeihilfen-Regelung beantragen wollen.

Kosten für Investitionen in die Digitalisierung, die im Zeitraum März 2020 bis Juni 2021 angefallen sind, werden mit einem maximalen monatlichen Betrag von € 20.000 bezuschusst.

[FAQ des Bundesfinanzministeriums](#)

II. Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht

Kein unbegrenztes Ansammeln von Jahresurlaub wegen Dienstunfähigkeit

Der Anspruch auf finanzielle Abgeltung nicht genommenen Jahresurlaubs verfällt nach den einschlägigen Vorschriften, wenn er über einen zu langen Zeitraum nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres nicht genommen wird. Ein Recht auf ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub, die während eines Zeitraums der Dienstunfähigkeit erworben wurden, besteht nicht. Wenn eine gewisse zeitliche Grenze überschritten wird, fehlt dem Jahresurlaub seine positive Wirkung für den Beschäftigten als Erholungszeit. Es ist unschädlich, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht über die Verfallsfrist seines Urlaubsanspruchs aufgeklärt hat, denn der Arbeitnehmer war nicht durch fehlende Aufklärung, sondern nur aus Krankheitsgründen an der Inanspruchnahme des Urlaubs gehindert. Die fehlende Kausalität der unterbliebenen Aufklärung über die Verfallsfrist des Urlaubsanspruchs gilt auch im Fall einer Wiedereingliederungsmaßnahme, während der keine reguläre Dienstleistungspflicht besteht, von deren Erfüllung der Arbeitnehmer zum Zweck des Urlaubs befreit werden könnte. Die schrittweise Rehabilitation steht im Vordergrund;

ein Urlaubsanspruch während der Wiedereingliederung liefe diesem Zweck ersichtlich zuwider.

[Pressemitteilung des VG Trier Nr. 50/2020 v. 04.01.2021](#)

Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die vom Arbeitgeber widerlegbare Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

BAG, Urteil vom 21.01.2021, 8 AZR 488/19, [Pressemitteilung](#)

Anordnung einer Mund-Nasen-Bedeckung während der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber darf das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung während der Arbeitszeit anordnen. Der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher überwiegt das Interesse des einzelnen Arbeitnehmers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvision oder Mund-Nase-Abdeckung. Enthält ein ärztliches Attest zur Befreiung von der Maskenpflicht keine Begründung, so bestehen Zweifel an dessen Richtigkeit. Es müssen zumindest konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten sein, warum eine Maske nicht getragen werden kann, da mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen ein rechtlicher Vorteil erwirkt werden soll, nämlich die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung.

[Pressemitteilung des Ministeriums der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen v. 04.01.2021](#)

Kündigung wegen Entwendens von Desinfektionsmittel rechtmäßig

Die Kündigung eines Mitarbeiters, der ein Liter Desinfektionsmittel entwendet hat, ist rechtmäßig. Auch in Ansehung einer langen Beschäftigungszeit ist keine vorherige Abmahnung erforderlich. In einer Zeit der Pandemie, als Desinfektionsmittel Mangelware war und in Kenntnis davon, dass auch der Arbeitgeber mit Versorgungsengpässen zu kämpfen hatte, wurde eine nicht geringe Menge Desinfektionsmittel entwendet. Es wurde damit zugleich in Kauf genommen, dass Kollegen leer ausgingen. In Ansehung dieser Umstände muss klar sein, dass mit der Entwendung von einem Liter Desinfektionsmittel der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet wird. Auch die Interessenabwägung fällt angesichts der besonderen Umstände Lasten des Arbeitnehmers aus.

[Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf v. 14.01.2021](#)

„junges hochmotiviertes Team“ - Diskriminierung wegen des Alters bei Stellenanzeige

In einer Stellenanzeige, in der das Arbeitsteam als "junges, hoch motiviertes Team" bezeichnet wird, ist eine Diskriminierung wegen Alters nach dem AGG zu sehen, weshalb ein älterer Bewerber eine Entschädigung verlangen kann. Die Formulierung in der Stellenanzeige bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters (§ 3 Abs. 1 AGG). Begriffe "jung" und "hochmotiviert" beschreiben Eigenschaften, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben werden. Der Begriff "hochmotiviert" ist zudem vergleichbar mit dem Begriff "dynamisch". Dadurch wird die Botschaft vermittelt, dass die Mitglieder des

Teams jung und deshalb hochmotiviert sind. Die Formulierung ist so zu verstehen, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer sucht, der in das Team passt, weil er ebenfalls jung und hochmotiviert ist.

[Landesarbeitsgericht Nürnberg, Entscheidung vom 27.05.2020, 2 Sa 1/20](#)

Betriebsbedingte Kündigungen in der Coronapandemie

Das Arbeitsgericht Berlin hat in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass allein ein Hinweis auf "Corona" oder auf einen pandemiebedingten Umsatzrückgang nicht ausreicht, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Die Erklärung, es habe einen starken Umsatzrückgang gegeben und man habe nicht anders auf denselben reagieren können, als eine Anzahl von Kündigungen auszusprechen, ist keine ausreichende Begründung zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung.

[Pressemitteilung Arbeitsgericht Berlin](#)

Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit in der Coronakrise

Zur Einführung von Kurzarbeit benötigen Arbeitgeber eine rechtliche Grundlage. Ergibt sich diese weder aus Tarifvertrag noch aus einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag, ist eine individuelle Vereinbarung erforderlich. Verweigert der Mitarbeiter seine Unterschrift, bleibt nur die Möglichkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung zur Einführung der Kurzarbeit. Deren Voraussetzungen sind noch nicht höchstrichterlich geklärt.

Die fristlose Änderungskündigung einer Arbeitnehmerin ist rechtswirksam, wenn trotz eines coronabedingten erheblichen Arbeitsausfalls des Arbeitgebers und bereits bewilligtem Kurzarbeitergeld die Arbeitnehmerin eine Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit nicht unterzeichnet. An eine solche Kündigung dürfen keine erhöhten Anforderungen gestellt werden, solange der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt wird.

[ArbG Stuttgart Urteil vom 22.10.2020, 11 Ca 2950/20](#)

Anerkennung von Covid-19 als Berufskrankheit

Der Ärztliche Sachverständigenbeirat „Berufskrankheiten“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat festgestellt, dass derzeit eine Anerkennung von Covid-19 Erkrankungen als Berufskrankheit bei Personen möglich ist, die im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig sind. Die geltende Berufskrankheitenliste (Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung) enthält unter der Nr. 3101 die Bezeichnung "Infektionskrankheiten"; dies schließt auch eine Erkrankung durch Covid-19 ein. Nach der Definition in der Verordnung ist Voraussetzung, dass der Versicherte "im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war." Dieses Infektionsrisiko muss sich in entsprechend hohen Erkrankungszahlen bezogen auf eine Branche niedergeschlagen haben; eine Gefährdung in einzelnen Betrieben reicht nicht aus.

Sofern die Infektion auf einem situativen beruflichen Kontakt zu einem infizierten Menschen beruht, kommt im konkreten Einzelfall die Anerkennung einer Covid-19-Erkrankung als Arbeitsunfall infrage. Dies ist durch den zuständigen Unfallversicherungsträger zu prüfen.

Für die Frage, ob ein Versicherungsfall der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegt, ist die Schwere der Erkrankung nicht ausschlaggebend. Sofern durch die Covid-19-Erkrankung gesundheitliche Folgeschäden verursacht werden, sind auch diese Schäden grundsätzlich durch die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert.

[Newsletter des BMAS v. 07.01.2021](#)

Eltern haben länger Anspruch auf Kinderkrankengeld

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wird ab dem 05.01.2021 verdoppelt: Gesetzlich versicherte Eltern können pro Kind und Elternteil 20 statt 10 Tage Kinderkrankengeld beantragen, insgesamt bei mehreren Kindern maximal 45 Tage. Der Anspruch besteht auch, wenn ein Kind zu Hause betreut werden muss, weil Schulen oder KiTas geschlossen sind, die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zum Betreuungsangebot der KiTa eingeschränkt wurde. Eltern können das Kinderkrankengeld auch beantragen, wenn sie im Homeoffice arbeiten könnten. Für Alleinerziehende erhöht sich der Anspruch um 20 auf 40 Tage pro Kind und Elternteil, maximal bei mehreren Kindern auf 90 Tage. Abgerechnet werden die zusätzlichen Leistungen über die Krankenkassen.

Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte, berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind gesetzlich versichert ist, sofern es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann.

Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachgewiesen werden. Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, genügt eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung. Der komplette Anspruch darf für Schul-/Kitaschließungen verwendet werden, wobei die Einrichtung nicht komplett geschlossen worden sei muss, es reicht aus, wenn die Präsenzpflcht aufgehoben oder der Zugang zur Kita eingeschränkt wurde.

Es besteht parallel kein Anspruch auf Lohnersatzleistungen nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes, wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht, ruht in dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes.

[Pressemitteilung des BMG v. 12.01.2021](#)

Gesetzentwurf zur Frauenquote für Vorstände beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 06.01.2021 den Gesetzentwurf zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ([Zweites Führungspositionengesetz – FÜPoG II](#)) beschlossen. Der vom BMFSFJ und vom BMJV erarbeitete Gesetzentwurf entwickelt das 2015 in Kraft getretene FÜPoG weiter und führt einen Mindestanteil von Frauen für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern in großen deutschen Unternehmen ein.

Das FÜPoG II hat folgende Kernpunkte:

- In Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit in der Regel mehr als 2.000 Beschäftigten, die mehr als drei Mitglieder haben, muss mindestens ein Mitglied eine Frau und ein Mitglied ein Mann sein.
- Unternehmen müssen in Zukunft begründen und darüber berichten, warum sie sich das Ziel setzen, null Frauen in den Vorstand zu berufen.
- Die feste Geschlechterquote von mindestens 30 % in den Aufsichtsräten wird auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ausgeweitet.
- Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wird eine Mindestbeteiligung von einer Frau in mehrköpfigen Vorständen eingeführt.
- Der Bund setzt sich das Ziel, bis Ende 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes zu erreichen.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen in gesetzlicher Kranken- und Rentenversicherung

Mit dem 01.01.2021 gelten neue Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Sie wurden wie jedes Jahr an die Einkommensentwicklung angepasst. Bis zur Beitragsbemessungsgrenze ist das Einkommen eines Beschäftigten beitragspflichtig, alles darüber ist beitragsfrei. Bis zur Versicherungspflichtgrenze müssen Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sein. Wer über diesen Betrag hinaus verdient, kann sich privat krankenversichern lassen. Für die Beitragsberechnung in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt seit dem 01.01.2021 ebenfalls eine neue Einkommensgrenze.

Rechengrößen ab 01.01.2021 im Überblick:

Rechengröße	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze in der GKV	58.050 Euro pro Jahr (4.837,50 Euro pro Monat)	
Versicherungspflichtgrenze in der GKV	64.350 Euro pro Jahr (5.362,50 Euro pro Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung	7.100 Euro pro Monat	6.700 Euro pro Monat
Beitragsbemessungsgrenze für die knappschaftliche Rentenversicherung	8.700 Euro pro Monat	8.250 Euro pro Monat
Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2021 in der Rentenversicherung	41.541 pro Jahr	
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.290 Euro pro Monat	3.115 Euro pro Monat

[Newsletter der BReg Verbraucherschutz aktuell v. 13.01.2021](#)

III. Bauvertragsrecht

Mündlicher Bedenkenhinweis kann ausreichend sein

Der Auftragnehmer haftet nicht für eine Abweichung der Ausführung von den anerkannten Regeln der Technik, wenn er rechtzeitig Bedenken angemeldet hat. Eine Bedenkenanzeige gegenüber dem Bauleiter des Auftraggebers ist ausreichend. Etwas anderes gilt nur, wenn sich der Bauleiter den Bedenken verschließt. Ein mündlicher Bedenkenhinweis genügt auch im VOB-Vertrag, wenn er eindeutig, das heißt inhaltlich klar, vollständig und erschöpfend ist. Entscheidend ist, dass eine ausreichende Warnung erfolgt.

OLG Jena, Urteil vom 09.01.2020 - 8 U 176/19, IBRRS 2020, 3742

BGH, Beschl. v. 02.07.2020 - VII ZR 21/20 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgenommen)

Kündigungsberechtigung bei vielen "kleinen" Pflichtverletzungen

Ein Bauvertrag kann aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen den Bauvertragsparteien zerstört ist. Eine Zerstörung des Vertrauensverhältnisses kann entweder auf einzelnen besonders schwerwiegenden Vertragspflichtverletzungen beruhen oder sich aus einer ganzen Reihe von Pflichtverletzungen, die jeweils für sich genommen zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung nicht ausreichend wären, im Rahmen einer Gesamtabwägung ergeben.

OLG Dresden, Urteil vom 17.11.2020 - 6 U 349/20, IBRRS 2021, 0013

Überwachungspflichten bei Abdichtungsarbeiten

Abdichtungsarbeiten sind insgesamt besonders gefahrgeneigte Arbeiten, weshalb der bauüberwachende Architekt auch die Verschweißung der Abdichtungsbahnen zu überwachen hat. Kommt es bei Abdichtungsarbeiten zu Ausführungsmängeln, spricht bereits der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass der Architekt seine Bauüberwachungspflicht verletzt hat.

[OLG München, Urteil vom 20.01.2021 - 20 U 2534/20 Bau](#)

Mangelverursacher trägt Prognoserisiko

Der Auftraggeber kann zur Mängelbeseitigung die Maßnahmen ergreifen, die er als vernünftiger, wirtschaftlich denkender Bauherr aufgrund sachkundiger Beratung für erforderlich halten darf. Das sog. Prognoserisiko trägt der Mangelverursacher. Er hat grundsätzlich auch die Mehrkosten zu tragen, die ohne eigene Schuld des Auftraggebers der von ihm beauftragte Sachverständige infolge unwirtschaftlicher oder unsachgemäßer Maßnahmen verursacht hat (Anschluss an BGH, NJW 1975, 160). Bei dem sog. Prognoserisiko handelt es sich um einen allgemeinen schadensrechtlichen Grundsatz, der auch im Verhältnis zwischen Auftraggeber und Architekten Anwendung findet.

OLG München, Beschluss vom 19.07.2019 - 28 U 2908/18 Bau, IBRRS 2020, 2470

BGH, Beschl. v. 15.04.2020 - VII ZR 182/19 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgewiesen)

Auftragnehmer schuldet mangelfreies Werk, trotz entgegenstehender Anweisungen

Auch wenn eine Werkleistung (hier: die Errichtung einer Heizungsanlage) nur unter beengten räumlichen Verhältnissen ausgeführt werden kann, schuldet der Auftragnehmer gleichwohl die Herbeiführung eines mangelfreien Werks. Fehlerhafte Maßnahmen und sogar bestimmte Anweisungen des Auftraggebers oder des Architekten entlasten den Auftragnehmer nicht ohne Weiteres; sie verpflichten ihn zur Prüfung und Mitteilung, unter Umständen sogar zur Weigerung, diese Anordnungen zu befolgen. Nur wenn der Auftragnehmer der größeren Fachkenntnis des ihn Anweisenden vertrauen darf, ist er von der Verpflichtung zu eigener Prüfung und Mitteilung etwaiger Bedenken frei.

LG Karlsruhe, Urteil vom 10.01.2020 - 6 O 380/11, IBRRS 2021, 0070

Recht zur Minderung bei Verweigerung zumutbarer Mängelbeseitigung

Verweigert der Auftragnehmer die Mängelbeseitigung wegen unverhältnismäßigen Aufwands, obwohl ein solcher nicht gegeben ist, kann der Auftraggeber nach seiner Wahl entweder den Auftragnehmer an seiner Erklärung festhalten und die Minderung erklären oder seinen Nachbesserungsanspruch - gegebenenfalls im Wege der Ersatzvornahme - weiterverfolgen.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 09.10.2018 - 23 U 43/17, IBRRS 2021, 0088

BGH, Beschl. v. 02.07.2020 - VII ZR 210/18 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgewiesen)

Bei vorzeitiger Beendigung des Bauvertrages: Schlussrechnung

Wird der Bauvertrag durch Kündigung vorzeitig beendet, kann der Auftragnehmer keine Abschlagszahlungen mehr verlangen, sondern muss die Schlussrechnung stellen. Der Auftragnehmer kann nach Schlussrechnungsreife auch keine Abschlagszahlung nach der 80-Prozent-Regelung (§ 650c Abs. 3 BGB) im einstweiligen Verfügungsverfahren verlangen.

[LG Berlin, Urteil vom 16.10.2020 - 8 O 126/20](#)

IV. Vergaberecht

Auch bei Notvergabe sind mehrere Angebote einzuholen

Das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 14 Abs. 4 Nr. 3 VgV rechtfertigt allein kein gänzlich absehen von einer Vergabe nach wettbewerblichen Grundsätzen. Das auf der Rechtsfolgenseite eingeräumte Ermessen nötigt vielmehr dazu, grundsätzlich auch in den Fällen der Notvergabe zumindest mehrere Angebote einzuholen und damit wenigstens einen "Wettbewerb light" zu eröffnen. Nur als Ultima Ratio kommt eine Direktvergabe an einen von vorneherein alleinig angesprochenen Marktteilnehmer in Betracht.

[OLG Rostock, Beschluss vom 09.12.2020 - 17 Verg 4/20](#)

Keine Aufhebung der Ausschreibung bei unverändertem Beschaffungsbedarf

Ein Vergabeverfahren kann aufgehoben werden, wenn sich die Grundlagen des Vergabeverfahrens wesentlich geändert haben. Bezugspunkt der wesentlichen Änderungen sind aber nicht sämtliche vergaberechtlich relevanten Änderungen, sondern nur die "Grundlagen des Vergabeverfahrens". Für eine Aufhebung ist es vielmehr erforderlich, dass sich der Beschaffungsbedarf entweder geändert hat und die Vergabeunterlagen

diesem geänderten Bedarf anzupassen sind oder aber der Beschaffungsbedarf gänzlich entfallen ist, so dass das Interesse des Auftraggebers an der konkret ausgeschriebenen Leistung selbst nicht mehr besteht. Auswirkungen der Corona-Pandemie sind zwar durchaus geeignet, eine Aufhebungsentscheidung zu legitimieren, aber nur unter der Voraussetzung, dass sich Änderungen am Beschaffungsbedarf ergeben.

[VK Bund, Beschluss vom 11.12.2020 - VK 2-91/20](#)

Kein Angebotsausschluss bei Verstoß gegen missverständliche Angaben

Änderungen an den Vergabeunterlagen sind unzulässig und führen zum Angebotsausschluss. Das gilt nicht bei "Verstößen" gegen interpretierbare oder gar missverständliche bzw. mehrdeutige Angaben in den Vergabeunterlage.

VK Lüneburg, Beschluss vom 09.09.2020 - VgK-32/2020

Vergabe ohne Wettbewerb

Nach § 14 Abs. 4 Nr. 1 VgV kann der öffentliche Auftraggeber Aufträge im Verhandlungsverfahren ohne Teilnahmewettbewerb dann vergeben, wenn in einem offenen oder einem nicht offenen Verfahren keine oder keine geeigneten Angebote oder keine geeigneten Teilnahmeanträge abgegeben worden sind, sofern die ursprünglichen Bedingungen des Auftrags nicht grundlegend geändert werden. Gedanklicher Hintergrund dieser Regelungen ist, dass der öffentliche Auftraggeber ursprünglich ein Verfahren gewählt hat, durch das ein transparenter und nicht diskriminierender Wettbewerb sichergestellt war, und jenes Verfahren aufgrund dem Auftraggeber nicht zuzurechnenden Gründen erfolglos geblieben ist.

VK Nordbayern, Beschluss vom 14.09.2020 - RMF-SG21-3194-5-25, IBRRS 2021, 0238

Nachbesserung eines unvollständigen Angebotes

Angebote, die den vergaberechtlichen (Form-)Erfordernissen nicht genügen, sind vom weiteren Vergabeverfahren auszuschließen. *"Angebote, bei denen Änderungen an den Vergabeunterlagen vorgenommen worden sind"*, sind solche Angebote, die hinter den Anforderungen des Leistungsverzeichnisses zurückbleiben, also die geforderte Leistung *"abmagern"*. Damit qualitativ gute Angebote nicht aus rein formalen Gründen ausgeschlossen werden müssen, können sie nachgebessert werden. Der öffentliche Auftraggeber darf den Bieter auffordern, fehlende oder unvollständige leistungsbezogene Unterlagen nachzureichen oder zu vervollständigen. Angaben, die sich auf Fähigkeiten des Unternehmens beziehen (sog. Eignungskriterien), dürfen sogar korrigiert werden.

VK Lüneburg, Beschluss vom 29.10.2020 - VgK-34/2020, IBRRS 2021, 0142

V. Zivilrecht

Einigung auf Verankerung von Kinderrechten im Grundgesetz

Die vom Koalitionsausschuss eingesetzte Arbeitsgruppe hat am 12.01.2021 einen Regelungstext für die Verankerung von Kinderrechten im Grundgesetz beschlossen.

Für Art. 6 Abs. 2 GG wurde sich auf folgende Formulierung geeinigt: *"Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die*

staatliche Gemeinschaft. Die verfassungsmäßigen Rechte der Kinder einschließlich ihres Rechts auf Entwicklung zu eigenverantwortlichen Persönlichkeiten sind zu achten und zu schützen. Das Wohl des Kindes ist angemessen zu berücksichtigen. Der verfassungsrechtliche Anspruch von Kindern auf rechtliches Gehör ist zu wahren. Die Erstverantwortung der Eltern bleibt unberührt."

Damit wird festgeschrieben, dass Kinder Träger von Grundrechten sind (Grundrechtssubjektivität), wobei insbesondere das Recht auf Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit genannt wird. Das Kindeswohl als handlungsleitender Aspekt soll ausdrücklich in der Verfassung verankert werden, ebenso ein verfassungsrechtlicher Anspruch des Kindes auf rechtliches Gehör bei gerichtlichen oder behördlichen Entscheidungen in eigenen Angelegenheiten.

Das Verhältnis von Eltern und Staat bleibt unberührt. Die Rechte und Pflichten der Eltern bleiben bestehen.

[Pressemitteilung des BMJV v. 12.01.2021](#)

Störung der Geschäftsgrundlage in Zeiten der Covid-19- Pandemie

Die zum 31. Dezember 2020 in Kraft getretene Neuregelung des Art. 240 § 7 EGBGB soll dazu beitragen, die Folgen des Lockdowns für betroffene Unternehmen zu mildern, insbesondere soll sie vor einem Verlust der Betriebsstätte schützen. Durch die Neuregelung wird klargestellt, dass das Institut der Störung der Geschäftsgrundlage auf die Folgen staatlicher Beschränkungen wegen der Covid-19-Pandemie Anwendung finden kann und vermutet wird, dass sich die Geschäftsgrundlage eines Gewerbe- Mietvertrages erheblich verändert hat, wenn die Verwendbarkeit des Mietgegenstandes etwa durch Schließungsanordnungen, Verkaufsflächen- und Zutrittsbeschränkungen mindestens erheblich eingeschränkt ist.

Die Vermutungsregelung knüpft an eine staatliche Einschränkung im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie an, d.h. die Veränderungen müssen eine direkte Folge der staatlichen Beschränkungen darstellen. Daneben muss der Mieter alle weiteren Voraussetzungen einer Störung der Geschäftsgrundlage im Einzelfall nachweisen, was im Ergebnis bedeutet, dass er anhand von erlittenen Umsatzeinbußen nachweisen muss, dass diese auf die staatliche Beschränkung zurückzuführen sind und ein Ausmaß erreichen, welches ihm die Fortsetzung des Mietverhältnisses zu den geltenden Bedingungen unzumutbar machen. Auch gem. Artikel 240, § 7 EGBGB sind nur solche Mieter vor den Folgen der Pandemie geschützt, die sich nicht schon zuvor in einer Liquiditätskrise befanden. Eine Widerlegung der Vermutung kommt in Betracht, wenn der Mietvertrag während der Covid19-Pandemie und damit in grundsätzlicher Kenntnis Ihrer Auswirkungen geschlossen wurde oder wenn die Parteien während der Covid-19-Pandemie einen Nachtrag abgeschlossen haben, der ausdrücklich auch die Folgen der Covid19-Pandemie regelt.

Rechtsfolge ist vorrangig die Vertragsanpassung, eine Aufhebung des Vertrages kommt nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Insbesondere ist nicht zwingend vorgegeben, dass die Miete während der Beschränkung im Falle einer Schließung ganz entfällt oder sich im Falle der Beschränkung nominal um den Betrag der Umsatzeinbußen ermäßigt, jedoch gibt es bereits erste Gerichtsentscheidungen, die zu einer Mietanpassung durch prozentuale Reduzierung tendieren.

VI. Steuerrecht

Steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für von der Corona-Krise Betroffene

Mit [BMF-Schreiben v. 18.12.2020](#) sowie vom mit [BMF-Schreiben vom 22.12.2020](#) hat die Finanzverwaltung die bisherigen Regelungen zur Förderung der Hilfe für von der Corona-Krise Betroffene sowie bislang bereits bestehende Billigkeitsmaßnahmen ergänzt und verlängert.

Die obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder haben beschlossen, die in den BMF-Schreiben vom 9. April 2020 und vom 26. Mai 2020 enthaltenen Verwaltungsregelungen zu verlängern und zu erweitern. Die Erweiterung betrifft die umsatzsteuerliche Behandlung der Sachmittel - Hilfeleistung zur Bewältigung der Corona-Krise. Die Verlängerung betrifft sämtliche in den vorgenannten BMF - Schreiben getroffenen Maßnahmen und gilt für alle Maßnahmen, die bis zum 31.12.2021 getroffen werden. Zudem werden die bislang bereits bestehenden Billigkeitsmaßnahmen über den 31.12.2020 hinaus verlängert. (Steuerstundung, **Absehen von Vollstreckungsmaßnahmen (Vollstreckungsaufschub)** und **Anpassung von Vorauszahlungen jeweils im vereinfachten Verfahren**).

Verlängerung der Steuererklärungsfrist für den Veranlagungszeitraum 2019

Mit [BMF-Schreiben v. 21.12.2020](#) hat die Finanzverwaltung wegen der Corona-Pandemie die Frist zur Abgabe von Steuererklärungen (§ 149 Absatz 3 Halbsatz 1 AO) angesichts der durch die Corona-Pandemie verursachten Ausnahmesituation bis zum 31. März 2021 verlängert. Über diesen Zeitpunkt hinaus können die Fristen zur Einreichung der vorgenannten Steuererklärungen nur im Einzelfall und auf Antrag verlängert werden, falls der Steuerpflichtige und sein Vertreter oder Erfüllungsgehilfe ohne Verschulden verhindert sind oder waren, die Steuererklärungsfrist einzuhalten. Anordnungen zur vorzeitigen Anforderung von Steuererklärungen nach § 149 Abs. 4 AO bleiben unberührt.

Rücklage für Ersatzbeschaffung

Laut [BMF-Schreiben vom 13.01.2021](#) verlängern sich die in EStR 6.6 Abs. 4 S. 3 bis 6, Abs. 5 S. 5 und 6 sowie Abs. 7 S. 3 und 4 EStR geregelten Fristen für die Ersatzbeschaffung oder Reparatur bei Beschädigung jeweils um ein Jahr, wenn die genannten Fristen ansonsten in einem nach dem 29.02.2020 und vor dem 01.01.2021 endenden Wirtschaftsjahr ablaufen würden. Eine Rücklage für Ersatzbeschaffung kann gebildet werden, wenn ein Wirtschaftsgut infolge höherer Gewalt (z. B. Brand, Diebstahl) oder zur Vermeidung eines behördlichen Eingriffs (z. B. angeordnete Betriebsunterbrechungen) oder gegen Entschädigung aus dem Betriebsvermögen ausscheidet und alsbald ein Ersatzwirtschaftsgut angeschafft oder hergestellt wird.

Finanzbehörden der Länder zu gewerbesteuerlichen Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2)

Mit gleich lautendem Ländererlass v. 25.01.2021 haben die obersten Finanzbehörden der Länder zur Behandlung von den Erhebungszeitraum 2021 betreffenden gewerbesteuerlichen Anträgen auf Anpassung der Vorauszahlungen, Stundung und Erlass Stellung genommen.

Nach § 19 Abs. 3 Satz 3 GewStG kann auch das Finanzamt bei Kenntnis veränderter Verhältnisse hinsichtlich des Gewerbeertrags für den laufenden Erhebungszeitraum die Anpassung der Gewerbesteuer-

Vorauszahlungen veranlassen. Das gilt insbesondere für die Fälle, in denen das Finanzamt Einkommenssteuer- und Körperschaftsteuervorauszahlungen anpasst. Vor diesem Hintergrund können nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31. Dezember 2021 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen stellen. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen werden keine strengen Anforderungen gestellt. Diese Anträge dürfen vor allem nicht deshalb abgelehnt werden, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können.

Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuer-Vorauszahlungen gebunden (§ 19 Abs. 3 Satz 4 GewStG).

Für etwaige Stundungs- und Erlassanträge gilt auch im Hinblick auf einen möglichen Zusammenhang mit Auswirkungen des Coronavirus, dass diese an die Gemeinden und nur dann an das zuständige Finanzamt zu richten sind, wenn die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht den Gemeinden übertragen worden ist (§ 1 GewStG und R 1.6 Abs. 1 GewStR).

[Erlass v. 25.1.2021 - Ministerium der Finanzen NRW 1460 - 7 - V B 4](#)

VII. Handels- und Gesellschaftsrecht

Erweiterte Pflichten zur Krisenfrüherkennung

Zum 01.01.2021 ist das sog. Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) in Kraft getreten. Ziel ist die Vermeidung von Insolvenzverfahren durch Ermöglichung von im Vorfeld durchzuführender Sanierung oder Restrukturierung des Unternehmens. Damit gehen erweiterte Pflichten für die Geschäftsführung einher, insbesondere werden in § 1 StaRUG Pflichten der Geschäftsleitung zur fortlaufenden Überwachung der Entwicklung des Unternehmens normiert. Hiernach sind die vertretungsbefugten Organe verpflichtet, sich fortlaufend über die Entwicklung des eigenen Unternehmens zu informieren, um mögliche Krisen frühzeitig erkennen zu können. Ergeben sich Hinweise auf eine potenziell eintretende Krise, so ist die Geschäftsleitung **zum Ergreifen von geeigneten Maßnahmen verpflichtet**. Weiterhin ist die Geschäftsleitung verpflichtet, unverzüglich eine **Meldung an ein Überwachungsorgan** (z. B. Aufsichtsrat) vorzunehmen, sofern ein solches besteht. Um diesen Verpflichtungen nachzukommen, müssen in regelmäßigen Abständen die Entwicklung des Unternehmens sowie die damit verbundenen Chancen und Risiken analysiert und schriftlich festgehalten werden. Sofern die Geschäftsleitung der Pflicht zur Krisenfrüherkennung und zum Krisenmanagement nicht ausreichend nachkommt, ist mit einer Haftung zu rechnen. Der Gesetzgeber verweist hierbei auf die bereits bestehenden Haftungsnormen des § 43 Abs. 1 GmbHG und des § 93 Abs. 2 AktG, wonach der Geschäftsführer oder der Vorstand haften, wenn dieser nicht die **Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns** oder Geschäftsleiters angewendet hat. Dies kann nun auch gegeben sein, wenn **keine Krisenfrüherkennung oder kein Krisenmanagement** durchgeführt wurde. Ein **Schadenersatzanspruch** gegen das Vertretungsorgan setzt jedoch voraus, dass durch die fehlende Krisenfrüherkennung ein kausaler Schaden entstanden ist.

Literaturempfehlung:

Abschließend möchten wir Sie auf eine empfehlenswerte Neuerscheinung des Deutschen Anwaltverlags aus dem Bereich des Arbeitsrechts aufmerksam machen:

AnwaltFormulare Arbeitsrecht, Schriftsätze, Verträge, Erläuterungen, Herausgeber: Stefan Lunk, Deutscher Anwaltverlag, Bonn 2021, 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.

Die AnwaltFormulare Arbeitsrecht bieten Formulare aus den Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie des Prozessrechts und verknüpfen die zahlreichen Muster mit Hinweisen zur materiellen Rechtslage. Im Individualarbeitsrecht enthält das Werk neben verschiedenen Vertragstypen ca. 140 einzelne Arbeitsvertragsklauseln. Im kollektiven Arbeitsrecht werden u.a. Betriebsvereinbarungen und Informationsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB bearbeitet. Der prozessrechtliche Teil enthält Klagen und Anträge im Urteils- und Beschlussverfahren sowie Muster zum einstweiligen Rechtsschutz. Zudem beinhaltet die 4. Auflage zahlreiche Neuerungen bzw. Erweiterungen betreffend z. B. den Datenschutz, Crowdfunding, Scrum, Gesundheits-/Arbeitsschutz, GeheimnisschutzG, Brückenteilzeit, Urkundsklage für Organstreitigkeiten, Urlaubsanspruch, Arbeitszeiterfassung, Entgelttransparenzgesetz

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass