

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

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

Bonn, den 6. April 2021

Rechtliche Entwicklungen März 2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt, möchten wir Ihnen mit diesem Rundschreiben in knapper Form einen Überblick über ausgesuchte, aus unserer Sicht relevante, Corona-Informationen und rechtliche Entwicklungen aus den Bereichen Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht, Bauvertragsrecht, Vergaberecht, Steuerrecht, Zivilrecht sowie zu neuen Gesetzgebungsvorhaben 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

Jetzt auch Antragstellung für großvolumige Corona-Wirtschaftshilfen möglich

Ab sofort können auch Unternehmen mit einem hohen Finanzbedarf, also Beträgen von über zwei Millionen Euro, Wirtschaftshilfen im Rahmen der November- und Dezemberhilfe beantragen. Dabei können die Unternehmen wählen, auf welchen Beihilferahmen sie ihren Antrag stützen, um die bestehenden Förderspielräume bestmöglich für ihre jeweilige unternehmerische Situation zu nutzen. Anträge für die erweiterte November- und Dezemberhilfe können ab sofort über die bundesweit einheitliche Plattform www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de erfolgen. Die Auszahlung der erweiterten November- und Dezemberhilfe erfolgt im regulären Verfahren durch die [zuständigen Stellen der Länder](#).

FAQ zur „Neustarthilfe“

Der einmalige Zuschuss von bis zu 7.500 Euro wird im Rahmen der Förderphase des Bundesprogramms Überbrückungshilfe III gewährt und umfasst den Förderzeitraum 1. Januar bis 30. Juni 2021. Die FAQ sind als Hintergrundinformationen für Antragstellende gedacht.

[FAQ zur „Neustarthilfe“](#), Stand 12.03.2021

NRW: Betreuungsentschädigung für Selbstständige, Freiberufler und privat Versicherte

Die Landesregierung NRW hat die Betreuungsentschädigung NRW eingeführt (Billigkeitsleistung gemäß § 53 LHO für eine finanzielle Unterstützung für Eltern mit Wohnsitz in NRW). Ziel ist es, auch erwerbstätige Eltern mit Wohnsitz in Nordrhein-Westfalen zu unterstützen, die ihr Kind pandemiebedingt zu Hause betreuen, jedoch kein Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V oder vergleichbare Leistungen erhalten. Das Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V steht nur in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten zu. Einen Anspruch auf diese Betreuungsentschädigung sollen beispielsweise Selbstständige und Freiberufler ebenso wie freiwillig gesetzlich Versicherte ohne Anspruch auf Krankengeld und Landwirte ohne Anspruch auf Krankengeld haben. Auch gesetzlich Versicherte, deren Kinder privat versichert sind, sollen die Leistung beanspruchen können.

Ein [Antrag auf diese Betreuungsentschädigung NRW](#) kann online bei der jeweiligen Bezirksregierung gestellt werden. Die Anträge können rückwirkend bis zum 5. Januar 2021 geltend gemacht werden. Der Tagessatz orientiert sich an den Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz und beträgt pauschal 92 Euro.

Änderung der Berliner Corona-Schutzverordnung

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an ihrem Arbeitsplatz präsent sind, zweimal pro Woche ein Angebot über eine kostenlose Testung in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 mittels eines Point-of-Care (PoC)-Antigen-Tests, einschließlich solchen zur Selbstanwendung unter Aufsicht, zu unterbreiten und diese Testungen zu organisieren sowie auf Wunsch eine Bescheinigung über das Testergebnis auszustellen

Gewerbliche und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür Sorge zu tragen, dass im Falle von Büroarbeitsplätzen höchstens 50 Prozent der eingerichteten Büroarbeitsplätze in einer Arbeitsstätte zeitgleich genutzt werden.

Überall, wo bislang medizinische Masken Pflicht waren - also etwa in Geschäften, Arztpraxen, in Kultureinrichtungen, im ÖPNV – ist ab dem 31.03.2021 das Tragen einer FFP2 Maske verpflichtend. Diese Pflicht gilt nicht für Menschen, die an diesen Orten arbeiten: Sie dürfen weiterhin zwischen OP-Masken und FFP2-Masken wählen.

Die neuen Regeln sollen ab dem 31.03.2021 gelten. Dann sollen die Details zur neuen Berliner Corona-Verordnung auch auf der [Website des Senats](#) abrufbar sein.

Verlängerung des erleichterten Zugangs zur Kurzarbeit

Da der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld nach aktueller Rechtslage nur für Betriebe gilt, die bis zum 31.03.2021 Kurzarbeit eingeführt haben, für Betriebe die ab dem 01.04.2021 neu oder nach einer mindestens dreimonatigen Unterbrechung der Kurzarbeit erneut in Kurzarbeit gehen mithin wieder die allgemeinen Voraussetzungen gelten (würden), hat das Bundeskabinett besagte Regelungen zur Vermeidung von Entlassungen oder Insolvenzen um drei Monate, bis zum 30.06.2021 verlängert:

- Die bis zum 31.12.2021 befristeten Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld hinsichtlich des Mindestanforderungsniveaus für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten und des Verzichts auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden gelten auch für Betriebe, die bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt haben.
- Die befristete Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bis zum 31.12.2021 gilt auch für Verleihbetriebe, die bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

[BMAS PM vom 24.3.2021](#)

Gemeinsamer Bundesausschuss verlängert Corona-Sonderregeln

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat die Corona-Sonderregeln für die Ausstellung von Krankenscheinen, für ärztlich verordnete Leistungen und Krankentransporte sowie für die telefonische Beratung in der ambulanten spezialfachärztlichen Versorgung über den 31. März hinaus um weitere drei bzw. sechs Monate verlängert und die Frist für pharmazeutische Unternehmen zur Einreichung der Dossiers für die Nutzenbewertung von Arzneimitteln gegen COVID-19 erweitert.

Eine Übersicht über die verlängerte Geltungsdauer der Corona-Sonderregeln finden Sie [hier](#).

Einreisebeschränkungen an tschechischer Grenze rechtens

Im Februar 2021 ordnete das Bundesministerium des Innern die Wiedereinführung von Binnengrenzkontrollen mit Einreisebeschränkungen unter anderem an der Grenze zu Tschechien an. Diese Anordnung, die auch Ausnahmen z.B. für Personen in systemrelevanten Berufen vorsieht, beruht darauf, dass Tschechien (neben anderen Staaten) als sog. Virusvarianten-Gebiet ausgewiesen wurde. Die Eilanträge verschiedener deutscher, in der Nähe zur tschechischen Grenze angesiedelter Unternehmen, insbesondere des produzierenden Gewerbes, wurden zurückgewiesen.

Die Anordnung der Einreisebeschränkungen sei bei der im Eilverfahren gebotenen summarischen Prüfung voraussichtlich rechtmäßig. Das Freizügigkeitsgesetz/EU erlaube Einreiseverweigerungen bei Krankheiten mit epidemischem Potenzial auch aus Gründen der öffentlichen Gesundheit. SARS-CoV-2 erfülle diese Voraussetzungen. Auch ein Verstoß gegen europäische Vorgaben lasse sich nicht feststellen. Die Empfehlung (EU) 2020/1475 trete nur pauschalen Einreiseverboten entgegen, gebe aber Raum für Einreisebeschränkungen, wenn ein Gebiet wegen eines hohen Virusverbreitungsgrades als „dunkelrot“ eingestuft sei. Das müsse umso mehr gelten, als Tschechien zusätzlich als Virusvarianten-Gebiet ausgewiesen sei. Ermessensfehler lasse die Anordnung ebenso wenig erkennen, insbesondere sei sie verhältnismäßig. Sie sei geeignet, die Virusverbreitung – vor allem die gefährlicheren Virusvarianten – zumindest zu verzögern. Gemessen an diesem Ziel sei die Anordnung erforderlich und angemessen. Negative Auswirkungen auf Betriebs- und Produktionsabläufe der Antragstellerinnen und damit einhergehende wirtschaftliche Nachteile müssten diese angesichts der immensen gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der Beherrschung der Pandemielage hinnehmen.

[Pressemitteilung des VG Berlin Nr. 15/2021 v. 19.03.2021](#)

II. Arbeits-, Sozialversicherungs- und Tarifrecht

Eckpunkte zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium der Finanzen (BMF) haben in einem gemeinsamen [Eckpunktepapier](#) Forderungen zur Weiterentwicklung des Mindestlohns und zur Stärkung der Tarifbindung vorgelegt.

Zur Gewährleistung eines fairen Mindestlohns sind u.a. folgende Regelungen vorgesehen:

- Ansteigen des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2022 auf mindestens 12 Euro.
- Erweiterung des Prüfkatalog für die Anpassungsentscheidung um den Gesichtspunkt der Armutsgefährdung.
- Keine Anrechnung von Zuschlägen und Zulagen auf den Mindestlohn.
- Aufhebung der Ausnahmen für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung und für Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung.
- Ausweitung der Aufzeichnungspflichten in Bezug auf die Arbeitszeit.

Zur Stärkung der Sozialpartnerschaft sind u.a. folgende Schritte geplant:

- Einführung eines Bundestariftreuegesetzes.
- Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften.
- Tarifgebundene Unternehmen sollen durch eine Regelung im Nachweisgesetz von gesetzlichen Nachweispflichten (Entgelt, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen) ausgenommen und von Bürokratie entlastet werden.
- Abweichungen von tarifdispositiven Gesetzesrecht durch Tarifverträge sollen nur noch für tarifgebundene Unternehmen im Sinne des § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) möglich sein.
- Initiierung eines Sozialpartner-Gütesiegels für tarifgebundene Unternehmen.

Die Vorschläge aus dem BMAS und BMF dürften in der aktuellen Legislaturperiode allerdings kaum mehr umgesetzt werden können.

Teilhabestärkungsgesetz vereinfacht Anträge auf Kurzarbeitergeld

Das Bundeskabinett hat Anfang Februar den Entwurf des Teilhabestärkungsgesetzes beschlossen, um Menschen mit Behinderungen neue Möglichkeiten im Alltag zu geben. In dem Gesetzentwurf ist außerdem eine Vereinfachung bei Anträgen auf Kurzarbeitergeld enthalten. Die Übermittlung der Anträge soll künftig auch elektronisch über die bestehenden Meldeverfahren erfolgen können.

Eine Übersicht über alle Inhalte des Gesetzes finden Sie [hier](#).

Gilt Bereitschaftszeit als Arbeitszeit?

Die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers ist entweder „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“, da beide Begriffe einander ausschließen. Eine Bereitschaftszeit ist jedenfalls „Arbeitszeit“, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit verpflichtet ist, an seinem Arbeitsplatz, der nicht mit seiner Wohnung identisch ist, zu bleiben und sich dort seinem Arbeitgeber zur Verfügung zu halten.

Bereitschaftszeiten, einschließlich Zeiten in Form von Rufbereitschaft, fallen auch dann in vollem Umfang unter den Begriff „Arbeitszeit“, wenn die dem Arbeitnehmer während dieser Zeiten auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Dienste nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen. Umgekehrt ist, wenn es keine solchen Einschränkungen gibt, nur die Zeit als „Arbeitszeit“ anzusehen, die mit der gegebenenfalls tatsächlich während solcher Bereitschaftszeiten erbrachten Arbeitsleistung verbunden ist.

Bei der Beurteilung, ob eine Bereitschaftszeit „Arbeitszeit“ darstellt, können nur Einschränkungen berücksichtigt werden, die dem Arbeitnehmer durch nationale Rechtsvorschriften, durch einen Tarifvertrag oder durch seinen Arbeitgeber auferlegt werden. Organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit infolge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers für ihn mit sich bringen kann, sind unerheblich. Entscheidend ist eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls.

[Pressemitteilung des EuGH Nr. 35/2021 v. 09.03.2021](#)

Überstundenvergütung auch ohne tatsächliche Kenntnis von geleisteten Überstunden

Die positive Kenntnis von etwaigen Überstunden als Voraussetzung für eine „Duldung“ der Leistung ist infolge des Urteils des EuGH zur Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ([EuGH, Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402 – CCOO](#)) jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn die Arbeitgeberin sich die Kenntnis der Arbeitszeiten durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können. Die Möglichkeit zur Kenntnisnahme genügt also. Eine Verpflichtung zu einer Erfassung der Arbeitszeit ergibt sich nach den Grundsätzen der Entscheidung des EuGH (s.o.) aus § 618 Abs. 1 BGB in europarechtskonformer Auslegung, hilfsweise als vertragliche Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB.

[ArbG Emden Urt. v. 24.9.2020 – 2 Ca 144/20](#)

(Anmerkung: An einer gesetzgeberischen Klarstellung, ob dem EuGH-Arbeitszeit-Urteil eine unmittelbare Wirkung zukommt, fehlt es bislang. Arbeitsgerichte sind bemüht, die Anpassung des nationalen Rechts an die Vorgaben des EuGH umzusetzen, sodass sich die Anforderungen an die Darlegungslast im Überstundenprozess künftig ändern könnten.)

Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Arbeitnehmer erwerben aufgrund der Kurzarbeit Null keine Urlaubsansprüche gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz für diesen Zeitraum, sodass ihnen der Jahresurlaub nur anteilig im gekürzten Umfang zusteht. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null ist der Urlaub um 1/12 zu kürzen. Zweck des Erholungsurlaubs ist die Erholung, was eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraussetzt. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.

Dies entspricht dem Europäischen Recht, weil nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entsteht. Das deutsche Recht enthält dazu keine günstigere Regelung. Weder existiert diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergibt sich etwas anderes aus den Vorschriften

des Bundesurlaubsgesetzes. Insbesondere ist Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen. Hieran ändert auch der Umstand der Veranlassung der Kurzarbeit durch die Corona-Pandemie nichts.

[Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf v. 12.03.2021](#)

Höchst Arbeitszeit bei mehreren Verträgen mit demselben Arbeitgeber

Hat ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen, gilt die tägliche Mindestruhezeit für die Verträge zusammengenommen und nicht für jeden der Verträge für sich genommen.

Das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf Ruhezeiten ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 31 Abs. 2) ausdrücklich verbürgt. Die Arbeitszeitrichtlinie (Art. 2 Nr. 1 und Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie) definiert den Begriff „Arbeitszeit“ als jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit „jedem Arbeitnehmer“ pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird. Die „Ruhezeit“ ist als die Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit definiert. „Ruhezeit“ und „Arbeitszeit“ sind somit Begriffe, die einander ausschließen, eine Zwischenkategorie gibt es nicht, so dass mehrere Arbeitsverträge, die ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber geschlossen hat, zusammen zu prüfen sind.

Ziel der Richtlinie ist es, Mindestvorschriften festzulegen, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung, namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften, zu verbessern. Mit diesem Ziel soll ein besserer Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet werden, indem diesen – u. a. tägliche – Mindestruhezeiten gewährt werden.

[Pressemitteilung des EuGH Nr. 41/2021 v. 17.03.2021](#)

Befristungsrecht: Anschlussverbot bei „ganz anders gearteter Tätigkeit“

Wurde eine Befristung materiell oder formell fehlerhaft vorgenommen, ist sie unwirksam mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet auf unbestimmte Zeit besteht. Zu unterscheiden sind die Sachgrundbefristung (z.B. Vertretungsbedarf, vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung) und die sachgrundlose bzw. kalendermäßige Befristung, welche strengerer Regeln unterliegt. Eine sachgrundlose Befristung kann nur bis zur Dauer von insgesamt 2 Jahren erfolgen. Hat mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein (befristetes oder unbefristetes) Arbeitsverhältnis bestanden, ist die sachgrundlose Befristung unzulässig (sog. Anschlussverbot, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Dabei ist es unerheblich, ob die konkret einstellende Person Kenntnis von dem Zuvorarbeitsverhältnis hatte. Eine konkrete zeitliche Grenze, die das Zuvorarbeitsverhältnis „heilt“ gibt es nicht.

Eine sehr kurze oder unbedeutende Vorbeschäftigung und eine sehr lange Zeitspanne bis zur darauffolgenden Einstellung oder eine ganz anders geartete Tätigkeit der Zuvorbeschäftigung im Vergleich zu der Anschlussbeschäftigung können dazu führen, dass das Anschlussverbot nicht ausgelöst wird.

Im Hinblick auf den unbestimmten Rechtsbegriff der „ganz anders gearteten Tätigkeit“ kommt es laut Bundesverfassungsgericht ([Beschluss vom 6.6.2018, AZ: 1 BvL 1375/14](#)) auf die Zumutbarkeit an. So hält das

BVerfG das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei Unterbrechung der Erwerbsbiografie in Verbindung mit beruflicher Neuorientierung bzw. einer Aus- oder Weiterbildung, für unzumutbar.

Hieran knüpft das BAG mit [Urteil vom 16.09.2020 – 7 AZR 552/19](#) an. Demnach ist eine „ganz anders gear- tete Tätigkeit“ nur anzunehmen, wenn eine Aus- oder Weiterbildung den Arbeitnehmer zur Erfüllung von Aufgaben befähigt, die der Erwerbsbiographie eine völlig andere Richtung geben, was nicht der Fall ist, wenn die Aufgaben der Anschlussbeschäftigung nicht ausschließlich auf Kenntnissen aus der Weiterbildung aufbauen, sondern auch auf Kenntnissen aus der früheren Berufstätigkeit. Das Merkmal der Unzumutbarkeit ist eng auszulegen, es bedarf neben der zeitlichen Unterbrechung der Erwerbsbiografie auch noch eines inhaltlichen Abbruchs der Erwerbsbiografie.

Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko auch in der Pandemie

Bei ausgefallenen Arbeitsstunden infolge der Schließung des Betriebes aufgrund der Corona-Pandemie befindet sich der Arbeitgeber gem. § 615 Satz 1 BGB i.V.m. § 615 Satz 3 BGB im Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung, denn nach der gesetzlichen Wertung des § 615 Satz 3 BGB trägt er das Betriebsrisiko. Dies sind Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken und die Fortführung des Betriebs verhindern. Nach der bisherigen Rechtsprechung sind hiervon auch Fälle höherer Gewalt erfasst, wie z.B. Naturkata- strophen, Erdbeben, Überschwemmungen oder extreme Witterungsverhältnisse. Um ein solches Ereignis handelt es sich bei der aktuellen Pandemie, sodass auch eine durch eine Pandemie begründete Betriebs- schließung zum Betriebsrisiko i.S.v. § 615 Satz 3 BGB zählt.

[Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf v. 30.03.2021](#)

Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung auf die betriebliche Altersversorgung

Eine Versorgungsregelung kann wirksam vorsehen, dass bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienst- zeiten im Rahmen der Berechnung des Altersruhegelds die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung lediglich anteil- lig berücksichtigt werden oder dass eine Höchstgrenze eines Altersruhegelds bei in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern entsprechend dem Teilzeitgrad während des Arbeitsverhältnisses gekürzt wird. Diese Rege- lungen stellen keine unzulässige Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit i.S.v. § 4 Abs. 1 TzBfG dar.

Es besteht keine Vergleichbarkeit mit einem Arbeitnehmer, der in Vollzeit gearbeitet und dann in den Alters- ruhestand getreten ist. Auch kann eine Benachteiligung wegen Teilzeit nicht mit Erfolg geltend gemacht werden, weil der nach der Leistungsordnung ermittelte Teilzeitfaktor auch auf die Versorgungshöchstgrenze angewandt wird. Das Altersruhegeld entspricht dem Umfang der erbrachten Arbeitsleistung im Verhältnis zur Arbeitsleistung eines gleich lange im Unternehmen in Vollzeit tätigen Arbeitnehmers, was zulässig ist.

[Pressemitteilung des BAG Nr. 5/2021 v. 23.03.2021](#)

Anspruch auf Dankes- und Wunschformel

Es besteht ein Anspruch auf eine Dankes- und Wunschformel, sofern die Verhaltens- und Leistungsbeurtei- lung überdurchschnittlich ausfällt.

Vereinbaren die Parteien in einem gerichtlichen Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erteilung eines „qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses“,

lässt sich daraus allein die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ausspruch von Dank und guten Zukunftswünschen im zu erteilenden Zeugnis nicht herleiten. Allerdings hat ein Arbeitnehmer, dem ein einwandfreies Verhalten und (zumindest leicht) überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden, einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis, soweit dem nicht im Einzelfall berechnete Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Das folgt aus dem Rücksichtnahmegebot gemäß § 241 Abs. 2 BGB, welches die Leistungspflicht nach § 109 GewO insoweit konkretisiert. Ein Rechtsanspruch auf die Äußerung eines – tatsächlich nicht vorhandenen – Bedauerns über das Ausscheiden des Mitarbeiters besteht hingegen nicht. Dem stünde die Wahrheitspflicht entgegen.

Begründet wird der Anspruch auf eine Dankes- und Gute-Wünsche-Formel neben dem Gebot der Höflichkeit im Wesentlichen mit dem "Entwertungs-Argument", denn wenn das Arbeitszeugnis nicht mit einer üblichen Schlussformel endet, springt das jedem fachkundigen Leser sofort ins Auge und legt negative Rückschlüsse nahe.

LAG Düsseldorf hat mit [Urteil vom 12.01.2021 \(3 Sa 800/20\)](#)

(Anmerkung: Diese Entscheidung steht im Widerspruch zu der Grundsatzentscheidung des BAG vom 20.02.2001 (9 AZR 44/00) zur Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel. Bei Einigungsverhandlungen ist, bis zur ggf. erneuten Klärung durch das BAG, darauf zu achten, dass die Regelungen zum Arbeitszeugnis eine einklagbare Schlussformel beinhalten.)

III. Bauvertragsrecht

Vergütung des zeitlichen Mehraufwandes von Änderungs- und Zusatzleistungen

Zu den Mehr- und Minderkosten einer geänderten oder zusätzlichen Leistung gehören auch die Kosten eines Stillstands von Baugeräten, die zur Ausführung anderer Leistungspositionen (Follegewerke) benötigt werden, wenn sich diese aufgrund der geänderten oder zusätzlichen Leistung zeitlich verschieben. Allerdings ist in § 2 Abs. 5 und 6 VOB/B nicht geregelt, wie die Vergütungsanpassung bei geänderten oder zusätzlichen Leistungen zu ermitteln ist, wenn die Parteien hierüber keine Einigung getroffen haben. In dem Fall enthält der Vertrag eine Regelungslücke, die im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu füllen ist. Es entspricht - ebenso wie im Falle von Mengenmehrungen gem. § 2 Abs. 3 Nr. 2 VOB/B - der Redlichkeit und dem bestmöglichen Interessenausgleich, die Vergütung nach den tatsächlich erforderlichen Kosten zuzüglich angemessener Zuschläge für Allgemeine Geschäftskosten sowie Wagnis und Gewinn zu ermitteln.

OLG Köln, Urteil vom 03.02.2021 - 11 U 136/18, IBRRS 2021, 0668

Entschädigung für Handwerker bei Behinderung der Bauarbeiten

Der Auftraggeber kann die Entschädigungsansprüche eines leistungsbereiten Unternehmers, der seine Leistungen nicht bzw. nur verzögert erbringen kann, weil die erforderlichen Vorarbeiten (noch) nicht erbracht wurden, nicht mit der Begründung abwehren, dass der Betrieb noch keine Produktionsmittel - also Arbeitskräfte und Gerätschaften - auf die Baustelle verbracht habe.

Eine Entschädigung gemäß § 642 BGB setzt nicht voraus, dass Produktionsmittel auf der Baustelle permanent bereitgehalten werden, vielmehr reicht es aus, wenn diese bei Bedarf jederzeit auf der Baustelle einge-

setzt werden können und wenn der Unternehmer den Nachweis führen kann, dass die Produktionsmittel nicht anderweitig hätten eingesetzt werden können.

In Umsetzung der BGH-Rechtsprechung (Urteil vom 30.01.2020 – VII ZR 33/19) erfolgt die Festsetzung der Höhe des Schadensanspruchs durch Schätzung im Rahmen der erforderlichen Abwägung durch das mit der Sache befasste Gericht, wobei sich der Schadensanspruch auf eine angemessene Entschädigung für die unproduktiv bereit gehaltenen Produktionsmittel, auf die Anteile der allgemeinen Geschäftskosten sowie Wagnis und Gewinn erstreckt.

OLG Karlsruhe, Urteil vom 27.08.2020, AT 8 U 49/19, IBRRS 2020, 2626

Kosten der Beseitigung von Mangelfolgeschäden nicht fiktiv abrechenbar

Die Leistung des mit einer Dachsanierung beauftragten Auftragnehmers ist mangelhaft, wenn seine Planung nicht die erforderliche Anzahl von Notüberläufen enthält und die vorhandenen Dachabläufe mit Fasern der von ihm eingebauten Dachschweißbahnen verstopft sind. Verstößt der Auftragnehmer im Rahmen der Auftragsabwicklung gegen DIN-Normen, beruht die Mangelhaftigkeit der Leistung auf einem schuldhaften Verhalten des Auftragnehmers und er haftet auch für Mangelfolgeschäden. Die Kosten für die Beseitigung der Mangelfolgeschäden können aber im Anschluss an BGH, Urteil vom 22.02.2018 - VII ZR 46/17, nicht (mehr) fiktiv abgerechnet werden.

[OLG Oldenburg, Urteil vom 20.11.2018 - 2 U 37/17](#), IBRRS 2021, 0518 BGH, Beschl. v. 16.12.2020 - VII ZR 263/18 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgewiesen)

Der Architekt hat die aktuellste Arbeitsstättenverordnung zu beachten

Der planende und bauüberwachende Architekt hat bei der Erbringung seiner Leistungen die anerkannten Regeln der Technik und die gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen zu beachten. Zu den behördlichen Bestimmungen zählen auch die erteilte Baugenehmigung und die darin etwa enthaltenen Auflagen. Der Architekt hat das Bauwerk so zu planen, dass es sich für den nach dem Vertrag vorausgesetzten Zweck eignet, und die Erfordernisse zu beachten, die sich aus dem ihm bekannten Nutzungszweck ergeben. Dabei hat er auch die Anforderungen des Arbeitsschutzes zu beachten, soweit sie durch bauliche Maßnahmen zu erfüllen sind. Für die Frage der Mangelfreiheit/Mangelhaftigkeit der Leistungen des Architekten ist auf den Zeitpunkt der Abnahme des Bauwerks abzustellen.

OLG Brandenburg, Urteil vom 27.01.2021 - 4 U 86/19, IBRRS 2021, 0652

Baubesprechungstermin Kontroll- oder Vertragsfrist?

Bei der Auslegung, ob eine vereinbarte Frist für eine Teil-Leistung eine unverbindliche Kontrollfrist oder eine verbindliche Zwischenfrist i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 2 VOB/B darstellt, kommt der Bedeutung dieser Teil-Leistung für den Bauablauf eine maßgebliche Bedeutung zu. Ist die Teil-Leistung eine unabdingbare Vorarbeit für weitere Werkleistungen, handelt es sich im Zweifel um eine verbindliche Zwischenfrist, deren Überschreitung den Auftraggeber zu einer Kündigung des Bauvertrags berechtigt.

[OLG Stuttgart, Urteil vom 01.12.2020 - 10 U 124/20](#)

Anforderungen an die Ausführungsplanung

Im Rahmen der Leistungsphase 5 ist der Architekt verpflichtet, die Ausführungsdetails umfassend zeichnerisch darzustellen. Das bedeutet, dass im Regelfall für alle Gewerke Ausführungspläne erstellt werden müssen. Anderenfalls liegt ein Planungsfehler vor. Wichtige Details der Ausführung erfordern eine entsprechende Detailplanung. Nur Einzelheiten zu untergeordneten Leistungen, die in zuverlässiger Weise erst im Rahmen der Überwachung an Ort und Stelle angegeben werden können, bedürfen keiner Einzeldarstellung im Rahmen der Ausführungsplanung. Bei Leistungen der Feuchtigkeitsisolierung und Wärmedämmung muss die Ausführungsplanung bis ins kleinste Detail, notfalls bis zum Maßstab 1:1 gehen. Insbesondere bei einem Zusammenspiel von verschiedenen Leistungsbereichen muss detailgenau geklärt werden, wie z. B. Materialübergänge und -anschlüsse zu lösen sind und in welchem Verantwortungsbereich welcher Detailbereich liegt.

[OLG Hamm, Urteil vom 28.01.2021 - 21 U 68/14](#)

Grenzen des funktionalen Mangelbegriffs

Der Auftragnehmer darf bei der Auslegung der Leistungsbeschreibung grundsätzlich von "normalen" (Betriebs-)Umständen ausgehen. Deshalb ist eine Krananlage, die bei starkem Nebel und hoher Luftfeuchtigkeit nicht funktioniert, nicht mangelhaft, wenn der Auftragnehmer mit diesen Umgebungsbedingungen nicht rechnen musste.

OLG Stuttgart, Beschluss vom 12.11.2019 - 10 U 330/19, IBRRS 2021, 0648

BGH, Beschl. v. 21.10.2020 - VII ZR 269/19, Nichtzulassungsbeschw. zurückgenommen

Verjährung des Erfüllungsanspruchs vor dem Mängelbeseitigungsanspruch

Der werkvertragliche Erfüllungsanspruch kann vor dem nach der Abnahme bestehenden Nacherfüllungsanspruch verjähren. (entgegen [OLG Hamm 30.04.2019, AZ: 24 U 14/18](#))

Die Entscheidung steht im Widerspruch zur Ansicht des [OLG Hamm 30.04.2019, AZ: 24 U 14/18](#)), wonach der Erfüllungsanspruch nicht vor Verjährung des Nacherfüllungsanspruchs (also nicht vor Ablauf von fünf Jahren nach Abnahme) verjähren soll.

Diese Ansicht führe zu Abgrenzungsproblemen, weil nach ihr für die Verjährung zwischen Nichterfüllung und Schlechtleistung differenziert werden müsste. Auch sei der Besteller nicht schutzwürdig, weil die Verjährungsfrist von drei Jahren kenntnisabhängig sei, während die werkvertragliche Frist von fünf Jahren allein an die Abnahme anknüpfe. Dem Besteller bleibe genug Zeit die Verjährung zu hemmen. Nicht zu folgen sei auch der Ansicht, wonach die Abnahme (oder ein Abnahmesurrogat wie das Abrechnungsverhältnis) dem verjährten Erfüllungsanspruch wieder zur Durchsetzbarkeit ver helfe. Es wäre widersinnig, wenn der Besteller die eingetretene Verjährung durch Abnahme beseitigen könnte.

[OLG Rostock, Urteil vom 02.02.2021 - 4 U 70/19](#)

Unvollständiges Brandschutzkonzept – Architekt haftet

Ein Architekt muss grundsätzlich im Rahmen der konstruktiven Gebäudeplanung auch die Anforderungen an den Brandschutz berücksichtigen, wobei sich der Umfang der diesbezüglichen Leistungspflichten an dem jeweiligen Objekt sowie der Frage orientiert, ob die von dem Architekten zu erwartenden Kenntnisse eine Bearbeitung ermöglichen. Die Einschaltung eines Sonderfachmanns für den Brandschutz durch den Auftraggeber entbindet den Architekten nicht von der Pflicht, sich darüber zu vergewissern, ob der Sonderfachmann entsprechend den örtlichen Gegebenheiten zutreffende bautechnische Vorgaben gemacht hat.

[OLG Saarbrücken, Urteil vom 27.01.2021 - 2 U 39/20](#)

Wann verjähren Mängel in einem Gutachten über die Bausubstanz?

Wird ein Architekt oder Ingenieur mit einer feststellenden Bestandsaufnahme eines aus Grund und aufstehender Altbebauung bestehenden Grundstücks beauftragt, um dem Auftraggeber eine Entscheidungsgrundlage für den Grundstückserwerb zu schaffen, stellt das Gutachten kein Werk dar, dessen Erfolg in der Erbringung von Planungs- und Überwachungsleistungen für ein Bauwerk besteht. Ansprüche wegen Mängeln in einem solchen Gutachten verjähren deshalb nicht in fünf, sondern in zwei Jahren ab Abnahme.

[OLG Frankfurt, Urteil vom 28.02.2020 - 24 U 36/19](#)

BGH, Beschl. v. 04.11.2020 - VII ZR 54/20 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgewiesen)

IV. Vergaberecht

Bekanntmachung einer Preisumrechnungsformel

Die Preisumrechnungsformel muss regelmäßig nicht vorab bekannt gegeben werden. Nur für die Zuschlagskriterien und deren Gewichtung ordnet § 127 Abs. 5 GWB eine Aufführung in der Auftragsbekanntmachung oder den Vergabeunterlagen an.

[OLG Rostock, Beschluss vom 03.02.2021 - 17 Verg 6/20](#)

Angabe „Null-Euro“ ist kein Ausschlussgrund bei Umsatzabfrage

Die bloße Abfrage des Umsatzes in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren im Formblatt 124 (in Verbindung mit dem Verzicht auf die Angabe eines Mindestumsatzes) erlaubt den Bietern die Eintragung der Zahl "0", so dass mit ihr keine Festlegung einer Mindestanforderung für die Geschäftstätigkeit verbunden ist. Enthält die Auftragsbekanntmachung das vom Auftraggeber geltend gemachte Eignungskriterium einer bereits mindestens dreijährigen Geschäftstätigkeit der Bieter auf dem von der Ausschreibung betroffenen Gebiet nicht, kann auf das Fehlen einer durch ein solches Kriterium begründeten Eignung auf Seiten des Bieters ein Ausschluss aus dem Vergabeverfahren nicht gestützt werden.

OLG Dresden, Beschluss vom 05.02.2021 - Verg 4/20, IBRRS 2021, 0781

Komplexes Großbauvorhaben erfordert Berufserfahrung

Der Auftraggeber darf für die wirtschaftliche/finanzielle und die technische/berufliche Leistungsfähigkeit eine mindestens dreijährige Geschäftstätigkeit der Bieter und der von ihnen eingesetzten anderen Unternehmen

bei mit den zu vergebenden Leistungen vergleichbaren Leistungen im Zeitpunkt der Abgabe des Angebots als Mindesteignungskriterium verlangen, wenn dies durch den Auftragsgegenstand gerechtfertigt ist. Von den Bietern kann bei einem komplexen Großbauvorhaben und einem hohe Anforderungen an die Ausführung und Koordinierung erfordernden Gewerk eine dreijährige Geschäftstätigkeit als Mindesteignungsvoraussetzung verlangt werden.

OLG Schleswig, Beschluss vom 10.12.2020 - 54 Verg 4/20, IBRRS 2021, 0778

Bei Ausschluss wegen Schlechterfüllung ist der Bieter zuvor anzuhören

Will der Auftraggeber einen Bieter wegen Schlechterfüllung bei der Ausführung eines früheren öffentlichen Auftrags von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen, hat er den betroffenen Bieter vor einer Ausschlussentscheidung anzuhören. Der Auftraggeber hat vor Ausschluss zudem eine Prognoseentscheidung dahingehend zu treffen und zu dokumentieren, ob von dem fraglichen Bieter unter Berücksichtigung der festgestellten früheren Schlechtleistung im Hinblick auf die Zukunft zu erwarten ist, dass er den nunmehr zu vergebenden Auftrag nicht gesetzentreu, ordnungsgemäß und sorgfältig ausführen wird.

[OLG München, Beschluss vom 29.01.2021 - Verg 11/20](#)

V. Zivilrecht

Fiktive Mängelbeseitigungskosten können im Kaufrecht weiterhin verlangt werden

Ein kaufvertraglicher Anspruch auf Schadensersatz wegen Mängeln der erworbenen Immobilie kann weiterhin anhand der voraussichtlich entstehenden, aber bislang nicht aufgewendeten ("fiktiven") Mängelbeseitigungskosten berechnet werden. Der BGH hat zwar für den werkvertraglichen Anspruch auf kleinen Schadensersatz gem. § 634 Nr. 4, § 280, § 281 Abs. 1 BGB seine langjährige Rechtsprechung, nach der die Schadensbemessung anhand der voraussichtlich erforderlichen Mängelbeseitigungskosten zulässig war, inzwischen aufgegeben; dies lässt sich jedoch auf die kaufrechtliche Sachmängelhaftung nicht übertragen.

[BGH Pressemitteilung Nr. 54 vom 12.3.2021](#)

VI. Steuerrecht

Bilanzielle und ertragsteuerliche Behandlung der Corona-Finanzhilfen

Aufgrund des Maßgeblichkeitsprinzips nach § 5 Abs. 1 S. 1 EStG folgt die steuerrechtliche Bilanzierung grundsätzlich der handelsrechtlichen Vorgehensweise. Damit führt die Erfassung eines handelsrechtlichen Ertrags aufgrund einer öffentlichen, nicht rückzahlbaren Zuwendung als steuerpflichtige Betriebseinnahme auch zu einer Erhöhung des steuerlichen Gewinns.

Corona-Finanzhilfen (Überbrückungshilfen I-III, die November-/ Dezemberhilfe) stellen solche nicht rückzahlbaren Zuwendungen ohne Rechtsanspruch der öffentlichen Hand dar, sodass hinsichtlich ihrer steuerrechtlichen Erfassung grundsätzlich die handelsrechtliche Bilanzierung ausschlaggebend ist.

Nach Ansicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, ist für die steuerrechtliche Aktivierung der November- und Dezemberhilfe und für die entsprechende steuerliche Gewinnermittlung im Wirtschaftsjahr

2020 entscheidend, ob der Steuerpflichtige bei der Beantragung auch mit einer antragsgemäßen Bescheidung rechnen kann.

Vor dem Hintergrund sind Corona-Finanzhilfen damit unter Umständen bereits im Wirtschaftsjahr 2020 steuerlich als Betriebseinnahme zu berücksichtigen. Lediglich bei der für steuerliche Zwecke vorzunehmenden Einnahmen-Überschuss-Rechnung sind Corona-Finanzhilfen als Betriebseinnahme in dem Zeitpunkt zu erfassen, zu dem sie dem Steuerpflichtigen zufließen (Zuflussprinzip).

Verlustrücktrag: Frist 17.04.2021

Am 17.03.2021 ist das [Dritte Corona-Steuerhilfegesetz](#) in Kraft getreten. Ein wesentlicher Inhaltspunkt ist die nochmalige Erhöhung des steuerlichen Verlustrücktrags.

Sofern die Einkommensteuererklärung für 2019 noch nicht abgegeben wurde oder der Steuerbescheid 2019 noch nicht bestandskräftig ist, kann nachträglich ein erstmaliger oder geänderter Antrag auf Berücksichtigung des vorläufigen Verlustrücktrags gestellt werden.

Bei bestandskräftigen Steuerbescheiden für 2019 besteht zeitlich begrenzt bis zum 17.04.2021 die Möglichkeit, den Antrag auf Berücksichtigung eines vorläufigen Verlustrücktrags für 2020 nachzuholen bzw. den Antrag entsprechend zu erweitern. Der Steuerbescheid für 2019 ist insoweit zu ändern.

Hintergrund ist, dass durch das Zweite Corona-Steuerhilfegesetz der steuerliche Verlustrücktrag für die Jahre 2020/2021 von 1 Mio. € bzw. 2 Mio. € (bei Zusammenveranlagung von Ehegatten) auf 5 Mio. € bzw. 10 Mio. € erhöht worden war. Nunmehr kann durch das Dritte Corona-Steuerhilfegesetz ein Betrag von bis zu 10 Mio. € bzw. bei Zusammenveranlagung von Ehegatten bis zu 20 Mio. € in das Jahr 2019 zurückgetragen und dort mit positiven Einkünften verrechnet werden.

Die Regelungen zum Rücktrag von 2020 auf 2019 gelten analog für Kapitalgesellschaften, die ebenfalls den erhöhten Verlustrücktrag von 10 Mio. € beantragen können. Nach aktuellem Stand soll ab 2022 wieder der bisherige Gesetzestext für den steuerlichen Verlustrücktrag angewandt werden.

Gesetzesentwurf gegen Steuervermeidung beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 24.03.2021 den Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung der Anti-Steuervermeidungsrichtlinie beschlossen, um Strategien multinationaler Unternehmen zur Steuervermeidung wirksam zu bekämpfen und eine weitere Harmonisierung des Unternehmensteuerrechts in der EU zu erreichen.

Der Gesetzesentwurf enthält insbesondere Regelungen

- zur Beseitigung von Besteuerungsinkongruenzen im Zusammenhang mit hybriden Gestaltungen,
- zu Anpassungen bei der Hinzurechnungsbesteuerung,
- zur Anpassung der deutschen Wegzugs- und Entstrickungsregelungen an Artikel 5 der ATAD (Anti-Steuervermeidungs-Richtlinie).

[Pressemitteilung des BMF Nr. 8/2021 v. 24.03.2021](#)

VII. Neue Gesetzgebungsvorhaben

Bundesregierung will Handwerksordnung anpassen

Die Bundesregierung will die Handwerksordnung an Neuregelungen bei der Meisterpflicht anpassen. Dazu hat sie den "Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften" ([BT-Drs. 19/27440](#)) vorgelegt und reagiert damit auf Entwicklungen im Handwerksrecht, die in der Handwerksordnung und anderen handwerksrechtlichen Vorschriften noch nicht nachvollzogen wurden oder klargestellt werden sollen. Zugleich sollen die Verfahren bei Meisterprüfungen flexibilisiert und das Ehrenamt gestärkt werden.

Bundestag verabschiedet Lobbyregistergesetz

Das Plenum des Bundestages hat am 25.03.2021 den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD "Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Lobbyregisters beim Deutschen Bundestag Ausschussfassung ([Drucksache 19/27922](#)) mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktion der AfD bei Stimmenthaltung der Fraktionen FDP, DIE LINKE und zur Änderung des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (Lobbyregistergesetz)" in der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angenommen.

Künftig müssen sich diejenigen in ein Register eintragen, die Interessenvertretung gegenüber dem Bundestag oder der Bundesregierung ausüben. Umfasst ist dabei jede Kontaktaufnahme zum Zwecke der unmittelbaren oder mittelbaren Einflussnahme auf Entscheidungsprozesse auf Organe, Mitglieder, Fraktionen oder Gruppen des Bundestages, auf Regierungsmitglieder und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Ebene der Unterabteilungsleitungen.

Lobbyisten sind definiert als natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften oder sonstige Organisationen, auch in Form von Netzwerken, Plattformen oder anderen Formen kollektiver Tätigkeiten, die Interessenvertretung betreiben oder in Auftrag geben.

Nach wie vor gelten für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände Ausnahmen von der Registrierungspflicht (§ 2 Abs. 2 NR 7 LobbyRG).

Die Registrierungspflicht entsteht automatisch bei dauerhafter Interessenvertretung, wenn sie geschäftsmäßig für Dritte betrieben wird oder innerhalb der jeweils letzten drei Monate mehr als 50 unterschiedliche Kontakte umfasst, wobei zahlreiche Ausnahmetatbestände definiert werden, zum Beispiel für rein lokale Anliegen, Bürgeranfragen, Petitionen, bestimmte Stiftungs- oder Verbandstätigkeiten.

Das elektronische Register wird beim Bundestag geführt. Es enthält unter anderem Angaben zu Auftraggebern und deren Finanzen, die jährlich zu aktualisieren sind. Verweigern Lobbyisten die Finanzangaben, werden sie auf einer gesonderten Liste geführt. Bei Verstößen gegen die Registrierungspflicht drohen Geldbußen bis zu 50.000 Euro.

Interessenvertretung darf nur auf Basis von Offenheit, Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität stattfinden. Bundestag und Bundesregierung legen unter Beteiligung der Zivilgesellschaft einen Verhaltenskodex fest, der Vorgaben für die Ausübung der Interessenvertretung enthält.

Die Bundesregierung legt das Gesetz dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung vor, anschließend erfolgt die Verkündung im Bundesgesetzblatt. Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.

[Pressemitteilung des Deutschen Bundestages v. 26.03.2021](#)

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass