

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

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

Bonn, den 19. Juli 2021

Rechtliche Entwicklungen Juni 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 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

Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert und angepasst

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wird für die Dauer der pandemischen Lage bis einschließlich 10.09.2021 verlängert.

Die grundlegenden Arbeitsschutzregeln gelten für die Dauer der epidemischen Lage nationaler Tragweite fort, d.h. Arbeitgeber bleiben verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle in Präsenz Arbeitenden die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten, wobei die angebotenen Tests vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte zugelassen sein müssen.

Ausnahmen können für vollständig geimpfte bzw. von einer Covid-19 Erkrankung genesene Beschäftigte gemacht werden. (bei Vorliegen eines Nachweises der vollständigen Impfung oder einer vorangegangenen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt).

Die Aufbewahrungsfrist für Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten läuft mit dem 10. September 2021 aus.

Weiterhin müssen Arbeitgeber betriebliche Hygienepläne erstellen und umzusetzen, mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren und auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen den Infektionsschutz gewährleisten.

Künftig entfällt die verbindliche Vorgabe einer Mindestfläche von 10 m² pro Person in mehrfach belegten Räumen und die strikte Vorgabe von Homeoffice, betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen aber auf das notwendige Minimum reduziert bleiben.

[Pressemitteilung des BMAS v. 23.06.2021](#)

Corona-Finanzhilfen

Die Corona-Überbrückungshilfe III, die eigentlich am 30.6.2021 auslaufen würde, wird in eine Corona-Überbrückungshilfe III Plus überführt. Neben punktuellen Verbesserungen wurden die Finanzhilfen auf die Monate Juli, August und September 2021 verlängert. Neben der Erhöhung der monatlichen Förderhöchstgrenzen wird insbesondere eine Restart-Prämie zur Bezuschussung erhöhter Personalkosten, die im Zuge der nach und nach stattfindenden Wiederöffnungen der Unternehmen anfallen, eingeführt.

Die Finanzspritzen im Rahmen der Überbrückungshilfe III umfassen zudem die Erstattung von Fixkosten, für deren Ermittlung grundsätzlich auf die handelsrechtliche oder steuerrechtliche Bilanz abgestellt wird.

[BMF-Mitteilung vom 09.06.2021](#), [FAQ des Bundesfinanzministeriums vom 10.06.21](#)

Erleichterungen für Geimpfte und Genesene

Die am 09.05.21 in Kraft getretene [COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung](#) sieht insbesondere Ausnahmen von Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen, von Beschränkungen beim kontaktlosen Individualsport, dem Zugang ohne Test z. B. zu Geschäften, Zoo oder Friseur sowie von Quarantänepflichten (außer bei Einreise aus Virusvarianten-Gebieten) vor. Geimpfte, genesene und getestete Personen müssen aber weiterhin die AHA-Regeln einhalten.

Geimpfte müssen einen Nachweis für einen vollständigen Impfschutz vorlegen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung müssen mindestens 14 Tage vergangen sein. Genesene benötigen den Nachweis für einen positiven PCR-Test (oder einen anderen Nukleinsäurenachweis), der mindestens 28 Tage und maximal sechs Monate zurückliegt. Zusätzlich darf man keine Symptome einer möglichen Covid-19-Infektion aufweisen.

[Pressemitteilung der Bundesregierung vom 09.05.2021](#)

Lockerung der Einreisebeschränkungen für geimpfte Personen aus Drittstaaten

Ab dem 25.06.2021 dürfen vollständig, mit einem der auf der Webseite des Paul-Ehrlich-Instituts aufgeführten Impfstoff, geimpfte Drittstaatenangehörige, 14 Tage nach Erhalt der letzten notwendigen Impfdosis zu jedem zulässigen Zweck einreisen, wenn die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Ausgenommen sind Einreisen aus Virusvariantengebieten. Die Regelungen der Coronavirus-Einreiseverordnung einschließlich des Beförderungsverbots aus Virusvariantengebieten gelten uneingeschränkt fort.

[Newsletter der BReg Verbraucherschutz aktuell v. 23.06.2021](#)

Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung verlängert

Bei leichten Atemwegserkrankungen ist weiterhin die telefonische Krankschreibung für bis zu 7 Tage nebst Folgebescheinigung über weitere 7 Tage möglich. Ärztinnen und Ärzte müssen sich durch eine eingehende telefonische Befragung persönlich vom gesundheitlichen Zustand überzeugen und prüfen, ob eine körperliche Untersuchung notwendig ist. Die Sonderregelung wurde vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) bis zum 30. September 2021 verlängert. Sämtliche vom G-BA beschlossenen befristeten Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie finden Sie hier: www.g-ba.de/sonderregelungen-corona
[Pressemitteilung des G-BA v. 17.06.2021](#)

II) Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht

Kein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers im Falle einer 14-tägigen Quarantäneanordnung seines ansteckungsverdächtigen Arbeitnehmers

Ein Arbeitgeber, der im Falle der Absonderung seines Arbeitnehmers Lohnfortzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge leistet, hat nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Erstattung dieser Leistungen. Dieser scheidet jedoch aus, wenn und soweit dem Arbeitnehmer trotz seiner Verhinderung an der Ausübung seiner Tätigkeit gegen seinen Arbeitgeber ein Lohnfortzahlungsanspruch zusteht.

Gemäß § 616 Satz 1 BGB besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Bei den behördlichen Absonderungsanordnungen handelt es sich um ein in der Person liegendes Leistungshindernis. Die die aufgrund der Absonderung eingetretene Dauer der Arbeitsverhinderung von sechs bzw. vierzehn Tagen stellt noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar. Für die Beurteilung ist in erster Linie das Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses und der Dauer der Arbeitsverhinderung maßgeblich. Dabei ist bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr grundsätzlich eine höchstens vierzehn Tage andauernde Arbeitsverhinderung infolge einer Absonderung noch als nicht erhebliche Zeit anzusehen. Zumutbarkeitsgesichtspunkte stehen dem nicht entgegen. Das Risiko, während einer höchstens vierzehntägigen Quarantäne des Arbeitnehmers, bei einem mindestens ein Jahr andauernden Beschäftigungsverhältnis den Lohn für zwei Wochen weiterzahlen zu müssen, ist für den Arbeitgeber grundsätzlich kalkulierbar. Soweit ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht, ist der Entschädigungsanspruch ausgeschlossen.

(Die Einlegung der Berufung bei dem Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen)

[Pressemitteilung des VG Koblenz Nr. 19/2021 v. 01.06.2021](#)

Der neue „Mindestlohn“ für Azubis

Bei Ausbildungsbeginn nach dem 31. Dezember 2019 legt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen Mindestvergütungssatz sowie die Aufschläge fest, die bei fortschreitender Berufsausbildung zusätzlich zu zahlen sind. § 17 Abs. 2 BBiG stellt zur Berechnung der Mindestausbil-

dungsvergütung auf die monatliche Ausbildungsvergütung ab. Die Mindestvergütung ist ab 2020 verpflichtend und wird bis 2023 in mehreren Stufen eingeführt.

	1. Ausbildungs- jahr	2. Jahr (+18% im Ver- gleich zum 1. Jahr)	3. Jahr (+35% im Ver- gleich zum 1. Jahr)	4. Jahr (+40% im Ver- gleich zum 1. Jahr)
im Jahr 2020	515 Euro	608 Euro	695 Euro	721 Euro
im Jahr 2021	550 Euro	649 Euro	743 Euro	770 Euro
im Jahr 2022	585 Euro	690 Euro	790 Euro	819 Euro
im Jahr 2023	620 Euro	732 Euro	837 Euro	868 Euro

Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte auf die zu zahlende Mindestausbildungsvergütung angerechnet werden, wobei eine über 75 % der Bruttovergütung hinausgehende Anrechnung nach § 17 Abs. 6 BBiG nicht zulässig ist.

Das Gesetz sieht in § 17 Abs. 3 BBiG eine Tariföffnungsklausel vor, die es den Tarifvertragsparteien ermöglicht, eine geringere Ausbildungsvergütung festzulegen, um auf diese Weise die Besonderheiten der entsprechenden Branche zu berücksichtigen. Ausreichend ist die Tarifbindung des ausbildenden Unternehmens. Sieht ein auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag jedoch eine höhere Ausbildungsvergütung vor, ist diese zu zahlen.

[Informationen des DGB zur BBiG-Reform](#)

EuGH stärkt Lohngleichheit für Männer und Frauen

Art. 157 AEUV entfaltet in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten, in denen ein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleichwertiger Arbeit“ im Sinne der Vorschrift geltend gemacht wird, unmittelbare Wirkung, d.h. Arbeitnehmer können sich in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten sowohl bei „gleicher“ als auch bei „gleichwertiger Arbeit“ unmittelbar auf den unionsrechtlich verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen berufen.

[Pressemitteilung des EuGH Nr. 95/2021 v. 03.06.2021](#)

Vertragliche Inbezugnahme betriebsverfassungsrechtlicher Tarifregelungen unzulässig

Die Geltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen eines Tarifvertrags kann über eine allgemeine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag nicht wirksam vereinbart werden. Die Arbeitsvertragsparteien haben mangels gesetzlicher Ermächtigungsgrundlage nicht die Kompetenz, betriebsverfassungsrechtliche Regelungen zu vereinbaren. Die Bezugnahmeabrede ist mangels Regelungskompetenz nach § 134 BGB insoweit nichtig.

[BAG Urteil vom 20.1.2021, 4 AZR 283/20](#)

Vergütung der Wegezeiten eines Technikers im Außendienst

Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen, ist die Fahrtzeit zur auswärtigen Arbeitsstelle vergütungspflichtige Arbeitszeit. Die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die unbezahlte Wegezeiten zu Lasten der Beschäftigten kumuliert, indem sie den nach verpflichtender Aufsuchung der Betriebsstätte zurückzulegenden Weg zu wechselnden auswärtigen Einsatzorten bis zu arbeitstäglich eineinviertel Stunden vergütungsfrei stellt, greift unverhältnismäßig in das arbeitsvertragliche Synallagma ein und ist daher unwirksam.

[LAG Berlin-Brandenburg v. 8.1.2021 - 12 Sa 1859/19](#)

Allgemeiner Gleichheitsgrundsatz in der betrieblichen Altersversorgung

Eine tarifvertragliche Regelung, ist nichtig (§ 134 BGB), soweit sie nicht berücksichtigt, dass ein Teilzeitarbeitnehmer regelmäßig Zusatzarbeit leistet, die mengenmäßig an die einer Vollzeitkraft heranreicht. Darin liegt eine Verletzung des allgemeinen Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG, weil das rentenfähige Einkommen an den Vertragstyp geknüpft wird. Ein Teilzeitarbeitnehmer mit regelmäßig geleisteten Zusatzstunden hat bei Berechnung der Betriebsrente einen Anspruch auf Anerkennung der gesamten Arbeitszeit.

Art. 3 Abs. 1 GG bildet eine fundamentale Gerechtigkeitsnorm, die auch die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie beschränkt: Wenn die Tarifvertragsparteien bei der betrieblichen Altersversorgung zwischen Vollzeitarbeitnehmern und Mitarbeitern auf Abruf unterscheiden, obwohl regelmäßig eine annähernd gleiche Arbeitszeit vorliegt, ist die Grenze der schlechteren Behandlung überschritten. Es gibt keinen sachlichen Grund für die differenzierte Berechnung, der Unterschied liegt allein in der Vertragsgestaltung.

[BAG, Urteil vom 23.02.2021 - 3 AZR 618/19](#)

Keine anteilige Urlaubskürzung für Zeiten von Kurzarbeit

Arbeitgeber sind bei Kurzarbeit nicht berechtigt, den Erholungsurlaub der hiervon betroffenen Arbeitnehmer anteilig im Verhältnis zu den Jahresarbeitstagen zu kürzen, wenn keine Kurzarbeit „Null“ zugrunde liegt.

Bei einer Kurzarbeit-Vereinbarung, bei der die Arbeitszeit nicht auf „Null“ für diesen Zeitraum herabgesetzt wird, besteht keine vergleichbare Gesetzeslage zum Teilzeitrecht oder sonstigen andauernden Unterbrechungen der gegenseitigen Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis.

Der Gesetzgeber hätte auch bei Kurzarbeit anteilige Urlaubskürzungen statuieren können. Dies hat er nicht nur unterlassen, sondern nach dem Bundesurlaubsgesetz gerade zum Ausdruck gebracht, dass Kurzarbeit nicht zur Verdienstschränkung betreffend Urlaubsentgelt dienen soll.

[Arbeitsgericht Osnabrück PM v. 10.6.2021](#) (Urteil v. 8.6.2021 - 3 Ca 108/21)

(Die Berufung wurde wegen der Bedeutung der Rechtssache zugelassen.)

Saarländischer Ministerrat beschließt Fairer-Lohn-Gesetz

Das am 22.06.2021 beschlossene „Fairer-Lohn-Gesetz“ novelliert das bisherige Saarländische-Tariftreue-Gesetz (STTG). Wer einen Auftrag der öffentlichen Hand bekommt, muss nach Inkrafttreten des Gesetzes Tariflohn zahlen und wesentliche Bedingungen des Tarifvertrages einhalten. Das saarländische Wirtschaftsministerium schreibt künftig für jede Branche per Rechtsverordnung Bedingungen fest, die sich nach dem Tarifvertrag richten und vom Unternehmen bei der Auftragsausführung eingehalten werden müssen. Es gelten Schwellenwerte und Bagatellgrenzen.

Das Fairer-Lohn-Gesetz wird zunächst in der externen Anhörung Verbänden, Gewerkschaften und weiteren Akteuren zugeleitet und nach der Sommerpause im Landtag beraten.

[Pressemitteilung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr v. 22.06.2021](#)

III) Bauvertragsrecht

Auch bei Vergabe nach Gewerken ist ein Verbraucherbaupvertrag möglich

Ein Verbraucherbaupvertrag i.S.d. § 650i Abs. 1 Alt. 1 BGB kann auch bei gewerkeweiser Vergabe vorliegen, wenn die Beauftragung zeitgleich oder in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Erstellung eines neuen Gebäudes erfolgt, die Erstellung eines neuen Gebäudes für den Unternehmer ersichtlich ist und die Gewerke zum Bau des neuen Gebäudes selbst beitragen.

[OLG Hamm, Urteil vom 24.04.2021 - 24 U 198/20](#)

Verjährungsbeginn bei Übergang des Vertrags in ein Abrechnungsverhältnis

Der Auftraggeber kann auch ohne Abnahme Mängelrechte geltend machen, wenn er die Erfüllung des Vertrags nicht mehr verlangen kann und das Vertragsverhältnis in ein Abrechnungsverhältnis übergegangen ist, was dann der Fall ist, wenn der Auftraggeber gegenüber dem Architekten oder Ingenieur nur noch Schadensersatz statt der Leistung in Form des kleinen Schadensersatzes geltend macht oder die Minderung des Honorars erklärt. Geht das Vertragsverhältnis in ein Abrechnungsverhältnis über, beginnt die Verjährung mit der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen seitens des Auftraggebers, auf die Kenntnis des Auftraggebers von den Mängeln kommt es nicht an.

OLG Dresden, Urteil vom 05.06.2020 - 12 U 358/18, IBRRS 2021, 1535 BGH, Beschl. v. 27.01.2021 - VII ZR 101/20 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgewiesen)

Notwendige Leistungen sind auch ohne wirksamen Auftrag zu bezahlen

Die Regelung des § 2 Abs. 8 Nr. 2 Satz 2 VOB/B ist auch anwendbar, wenn vertragliche Ansprüche gegen einen öffentlichen Auftraggeber mangels wirksamer Beauftragung ausscheiden. Ein Anspruch auf Vergütung einer auftragslos erbrachten Leistung setzt unter anderem voraus, dass ihre Ausführung (technisch) zwingend notwendig war, was auch dann der Fall ist, wenn der Auftraggeber die Leistung selbst für erforderlich hält, aber eine Anordnung zu ihrer Ausführung unterlässt, um so einer Nachtragsvergütung zu entgehen. Lediglich zweckmäßige oder nützliche Zusatzleistungen sind nicht notwendig.

OLG Jena, Urteil vom 25.03.2021 - 8 U 592/20, IBRRS 2021, 1821

Kündigungsmöglichkeit bei Weiterbau trotz Mängelrüge

Auch ein VOB-Bauvertrag kann aus wichtigem Grund gekündigt werden, wenn dem Kündigenden aufgrund der Verletzung vertraglicher Pflichten die Vertragsfortsetzung unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht zugemutet werden kann, eine zur Abhilfe gesetzte Frist oder eine Abmahnung erfolglos geblieben ist und der Ausspruch der Kündigung innerhalb einer angemessenen Frist nach Kenntniserlangung vom Kündigungsgrund erfolgt. Die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses ist für den Auftraggeber unzumutbar, wenn der Auftragnehmer eines sicherheitsrelevanten Gewerks seine Leistung trotz Widerspruchs des Auftraggebers abweichend von den vertraglichen Vorgaben ausführt und den mehrfach erklärten Willen des Auftraggebers missachtet, ihm vor Abstimmung mit den Behörden einen planerischen Lösungsvorschlag vorzustellen.

OLG Bremen, Urteil vom 18.12.2020 - 2 U 107/19, IBRRS 2021, 1851

Deliktische Haftung wegen fehlerhafter Werkleistung bei Errichtung eines Gebäudes

Bei der Errichtung einer Sporthalle hatte eine Sanitärfirma Wasserhähne fehlerhaft eingebaut; sie waren zwar funktionsfähig, aber undicht. Es kam nach Ablauf der Gewährleistungsfrist zu einer Durchnässung der Wände, Bodenplatten und Fußböden.

Die eine deliktische Haftung ausschließende „Stoffgleichheit“ liegt vor, wenn bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise der Fehler von Anfang an die Gesamtsache, für deren Beeinträchtigung Schadensersatz begehrt wird, ergreift, etwa weil die Sache als Ganzes wegen des Mangels von vornherein nicht oder nur in sehr eingeschränktem Maße zum vorgesehenen Zweck verwendbar war.

Ist hingegen der Mangel zunächst nur auf einen Teil der Sache beschränkt und technisch sowie wirtschaftlich vertretbar behebbar und führt er erst später zu einer Zerstörung der Sache oder zur Beschädigung anderer Teile derselben, dann hat der von dem Fehler zunächst nicht erfasste Teil der Sache einen eigenen Wert; der Mangelunwert deckt sich dann nicht mit dem Schaden.

Ist der Schutz von Bauteilen bloßer Nebeneffekt, entsteht dadurch kein Funktionszusammenhang, der zu einer „Stoffgleichheit“ führt. In Bezug auf Baumängel soll „Stoffgleichheit“ durch Versagen eines gebäudeschützenden Gewerks nur in Betracht kommen, wenn dieses vorrangig dem Schutz dienen soll.

[BGH, Urteil vom 23.02.2021 – VI ZR 21/20](#)

Wurden – wie im zugrundeliegenden Fall– versehentlich falsche Wasserhahnverlängerungen eingebaut, dann können die Kosten des fehlerhaften Wasserhahns nur nach Werkvertragsrecht geltend gemacht werden, die meist sehr viel höheren Kosten des Wasserschadens am Gebäude jedoch auch nach Deliktsrecht. Für Werkdienstleister besteht daher noch Jahre nach Erbringen der Leistung ein Haftungsrisiko. Bei deliktischen Ansprüchen kann die Verjährungsfrist, im Gegensatz zur werkvertraglichen Verjährungsfrist des § 634a Abs. 1 Nr. 2 BGB,

die mit der Abnahme beginnt (§ 634a Abs. 2 BGB), gemäß § 199 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BGB wegen ihres späteren Beginns erheblich länger sein, da der Fristbeginn u.a. von der Kenntnis der Eigentumsverletzung abhängt

Keine Mängelansprüche ohne Fristsetzung im Abrechnungsverhältnis

Verlangt der Besteller nach der Kündigung wegen Mängeln Zahlung von Schadensersatz anstelle Erfüllung bzw. Mängelbeseitigung und hat der Unternehmer dem Besteller das Teilwerk als fertiggestellt angeboten, entsteht ein Abrechnungsverhältnis und der Vergütungsanspruch des Unternehmers wird auch ohne Abnahme fällig. Ist das Vertragsverhältnis **in** ein Abrechnungsverhältnis übergegangen, findet das werkvertragliche Gewährleistungsrecht Anwendung. Alle über Nacherfüllung und Schadensersatz neben der Leistung hinausgehenden Mängelrechte können grundsätzlich erst ausgeübt werden, nachdem der Besteller dem Unternehmer zuvor eine angemessene Frist zur Nacherfüllung bzw. Mängelbeseitigung gesetzt hat.

OLG Celle, Urteil vom 06.02.2020 - 8 U 133/19, IBRRS 2021, 1703

BGH, Besch. V. 16.12.2020 - VII ZR 26/20 (Nichtzulassungsbeschw. zurückgenommen)

Die allgemein anerkannten Regeln der Technik als Leistungssoll

Der Grundsatz, dass beim BGB-Vertrag die allgemein anerkannten Regeln der Technik zum Zeitpunkt der Abnahme maßgeblich dafür sind, ob ein funktionstaugliches Werk hergestellt worden ist ([Urteil vom 14.05.1998 – VII ZR 184/97](#)) gilt auch für VOB/B-Verträge, selbst bei einer Änderung der allgemeinen anerkannten Regeln der Technik zwischen Vertragsschluss und Abnahme (vgl. [BGH, Urteil vom 07.03.2013 - VII ZR 134/12](#)). In einem solchen Fall muss der Auftragnehmer den Auftraggeber über die Änderung und die damit verbundenen Konsequenzen und Risiken für die Bauausführung informieren. (Bedenken anmelden) Der Auftraggeber kann dann die Einhaltung der neuen allgemein anerkannten Regeln der Technik gegenüber dem Auftragnehmer anordnen (idR Vergütungsanpassung, die Sowieso-Kosten, d.h. die Mehrkosten, um die das Werk bei ordnungsgemäßer Ausführung von vornherein teurer geworden wäre, sind herauszurechnen) oder von der Einhaltung der neuen allgemein anerkannten Regeln der Technik absehen (Auftragnehmer haftet dann nicht für etwaige Mängel aufgrund der Nichteinhaltung der neuen anerkannten Regeln der Technik).

Für Auftragnehmer ist es daher unerlässlich, immer auf dem neuesten Stand der Technik zu sein. Zwar hat der Auftraggeber die Kosten zu tragen, die durch die Änderung der allgemein anerkannten Regeln der Technik entstehen, jedoch obliegt es dem Auftragnehmer Bedenken gegen die Art der ursprünglich beauftragten Ausführung anzumelden.

[BGH, Urteil vom 14.11.2017 – VII ZR 65/14](#)

IV) Vergaberecht

Ablehnung des Zuschlags bei unzureichender Preisaufklärung möglich

Der öffentliche Auftraggeber darf den Zuschlag auf ein Angebot ablehnen, wenn er die geringe Höhe des angebotenen Preises oder der angebotenen Kosten nicht zufriedenstellend auf-

klären kann, was dann der Fall ist, wenn trotz pflichtgemäßer Anstrengung keine gesicherte Tatsachengrundlage für die Angemessenheit des Angebotes sowie die Annahme, der Bieter sei in der Lage, den Vertrag ordnungsgemäß durchzuführen, gefunden werden kann. Bei der Entscheidung über den Angebotsausschluss hat der öffentliche Auftraggeber ein Ermessen, jedoch ist die Ablehnung des Zuschlags grundsätzlich geboten, wenn er verbleibende Ungewissheiten nicht zufriedenstellend aufklären kann.

[OLG Düsseldorf, Beschluss vom 29.05.2020 - Verg 26/19](#)

Neuausschreibung wegen Kürzung einzelner LV-Positionen?

Eine 90%-ige Reduzierung einzelner Positionen eines Leistungsverzeichnisses ist nicht wesentlich, wenn die Reduktion des Angebotspreises aufgrund des verminderten Leistungsumfanges bei deutlich unter 10% liegt.

[VK Bund, Beschluss vom 06.05.2021 - VK 2-33/21](#)

Mehrdeutige Angaben rechtfertigen keinen Ausschluss

Der Ausschluss eines Angebots wegen Änderungen an den Vergabeunterlagen kommt nur in Betracht, wenn die Angaben in den Vergabeunterlagen, von denen das Angebot abweicht, eindeutig sind. Verstöße gegen interpretierbare oder missverständliche bzw. mehrdeutige Angaben rechtfertigen keinen Ausschluss, insbesondere wenn dem Bieter ein Umsetzungsspielraum eingeräumt wird, mit welchen Baubehelfen und auf welche Weise die geforderte Leistung erbracht werden soll

[VK Bund, Beschluss vom 18.05.2021 - VK 2-15/21](#)

Ausschluss wegen Schlechterfüllung eines früheren öffentlichen Auftrags

Der öffentliche Auftraggeber kann unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit einen Bieter zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme ausschließen, wenn der Bieter eine wesentliche Anforderung bei der Ausführung eines früheren öffentlichen Auftrags erheblich oder fortdauernd mangelhaft erfüllt hat und dies zu einer vorzeitigen Beendigung, zu Schadensersatz oder zu einer vergleichbaren Rechtsfolge geführt hat. Hinzu tritt das ungeschriebene Tatbestandsmerkmal, dass der zu vergebende Auftrag mit dem früheren Auftrag, in dem die Vertragsverletzung stattgefunden haben soll, **vergleichbar** sein muss. Gesteht ein Bieter ein, dass er in einem früheren Vertrag eine wesentliche Anforderung erheblich oder fortlaufend mangelhaft erfüllt hat, muss der Auftraggeber ihm die Gelegenheit geben, die Maßnahmen darzulegen, die geeignet sind, weiteres Fehlverhalten zu verhindern.

[VK Lüneburg, Beschluss vom 05.02.2021 - VgK-50/2020](#)

V) Zivilrecht

Kündigung per Brief auch bei Online-Verträgen zulässig

Unternehmen dürfen ihren Kunden nicht vorschreiben, dass sie bei Online-Verträgen ausschließlich auf elektronischem Weg kommunizieren dürfen. Eine Klausel, wonach die Kommunikation ausschließlich auf elektronischen Kommunikationswegen erfolgen soll, ist daher

unwirksam, da sie jede andere Kommunikation mit dem Unternehmen ausschließt. Nach der gesetzlichen Regelung dürfen Kunden auch mit einem einfachen Brief oder mit einem Einschreiben kündigen und andere Erklärungen abgeben.

[Pressemitteilung des Verbraucherzentrale Bundesverbandes e.V. v. 23.06.2021](#)

Neue Gesetzgebungsvorhaben

In seiner Plenarsitzung am 25. Juni 21 hat der Bundesrat zahlreiche Gesetze gebilligt:

Klimaschutzgesetz: (Top 132)

Deutschland soll bis zum Jahr 2030 mindestens 65 Prozent weniger Treibhausgase ausstoßen als im Jahr 1990 (bisher 55 %).

Bis 2040 sollen die CO₂-Emissionen um 88 Prozent fallen.

Bereits im Jahr 2045 (d.h. 5 Jahre früher als im bisherigen KlimaschutzG) soll Deutschland klimaneutral sein, d.h. es muss dann ein Gleichgewicht zwischen Treibhausgas-Emissionen und deren Abbau erreicht sein.

Nach 2050 soll Deutschland mehr Treibhausgase in natürlichen Senken einbinden als es ausstößt. Natürliche Senken sollen gestärkt werden, da sie als Kohlenstoffspeicher Restemissionen von Treibhausgasen binden

Hintergrund war der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 24. März 2021, wonach die maßgeblichen Vorgaben des bisherigen Klimaschutzgesetzes mit den Grundrechten unvereinbar sind, soweit eine Fortschreibung der Minderungsziele für Zeiträume ab dem Jahr 2031 fehlt. (Top 132)

Gesetz für faire Verbraucherverträge (Top 121)

Die Position von Verbraucher/innen gegenüber Unternehmen, sowohl beim Vertragsschluss als auch bei den Vertragsinhalten, wird gestärkt.

Verträge müssen künftig nach Ablauf der Mindestlaufzeit monatlich kündbar sein. Eine stillschweigende Vertragsverlängerung ist nur noch erlaubt, wenn sie auf unbestimmte Zeit erfolgt und eine Kündigung jederzeit mit Monatsfrist möglich ist. Die Kündigungsfrist, zur Verhinderung der automatischen Verlängerung eines befristeten Vertrags wird von derzeit drei auf einen Monat verkürzt. Wurden Verträge über eine Website abgeschlossen, sind sie künftig auch online kündbar. Dazu ist eine leicht zugängliche und gut sichtbare Kündigungsschaltfläche auf der Internetseite zu platzieren.

Für Energielieferverträge besteht künftig eine ausdrückliche Bestätigungspflicht und es gilt ein Verbot benachteiligender Abtretungsklauseln in den AGB.

Nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten und Verkündung im Bundesgesetzblatt tritt es überwiegend im Folgequartal in Kraft, die neuen Kündigungsregeln gelten nach einer mehrmonatigen Übergangsfrist und die Verpflichtung zum Kündigungsbutton zum 1. Juli 2022.

Lieferkettengesetz (Top 3)

In Deutschland ansässige Unternehmen ab einer bestimmten Größe sind verpflichtet, ihrer Verantwortung in der Lieferkette in Bezug auf die Achtung international anerkannter Menschenrechte besser nachzukommen. Das Gesetz legt Anforderungen an ein verantwortliches Risikomanagement fest und definiert als „menschenrechtliche Risiken“ drohende Verstöße gegen ausdrücklich aufgezählte Verbote. Unternehmen haben ein Risikomanagement einzurichten und zu überwachen, welches das Erkennen menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken ermöglicht, sowie dazu beiträgt, der Verletzung geschützter Rechtspositionen oder umweltbezogener Pflichten vorzubeugen, sie zu beenden oder zu minimieren, wenn Unternehmen diese Risiken oder Verletzungen innerhalb der Lieferkette verursacht oder dazu beigetragen haben. Das Gesetz begründet eine Bemühenspflicht, aber weder eine Erfolgspflicht noch eine Garantiehafung.

Die für die Kontrolle und Durchsetzung der Einhaltung der Sorgfaltspflichten zuständige Behörde - das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - wird mit Eingriffsbefugnissen ausgestattet.

Der Umweltschutz ist umfasst, soweit Umweltrisiken zu Menschenrechtsverletzungen führen können.

Gesetz zur Teilhabe von Frauen in Führungspositionen (Top 10)

Große (börsennotierte und paritätisch mitbestimmte) Unternehmen müssen künftig mindestens eine Frau in den Vorstand berufen, wenn der Vorstand aus mehr als drei Personen besteht. Werden Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den zwei Leitungsebenen unterhalb des Vorstands mit Null festgesetzt, ist das künftig zu begründen. Werden keine Zielgrößen gesetzt bzw. die erforderliche Begründung unterlassen, drohen empfindliche Bußgelder. Für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes legt der Bundestagsbeschluss eine feste Frauen- beziehungsweise Männerquote von mindestens 30 Prozent in den Aufsichtsräten fest.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie regelt das Gesetz die Möglichkeit einer „Auszeit“ für Geschäftsleitungsmitglieder in den Fällen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege eines Familienmitglieds. Geschäftsleitungsmitgliedern wird für bestimmte Zeiträume ein Recht auf Widerruf der Bestellung mit gleichzeitiger Zusicherung der Wiederbestellung eingeräumt.

Modernisierung der Körperschaftssteuer (Top 16)

Zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit von mittelständischen Familienunternehmen in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft oder einer offenen Handelsgesellschaft erhalten Personenhandelsgesellschaften und Partnerschaftsgesellschaften die Möglichkeit, dieselben steuerlichen Regelungen in Anspruch zu nehmen wie Kapitalgesellschaften. Zudem erweitert das Gesetz den räumlichen Anwendungsbereich des Umwandlungssteuergesetzes über den Europäischen Wirtschaftsraum hinaus, beseitigt Unwuchten bei der steuerlichen Behandlung von Währungskursgewinnen und -verlusten bei Gesellschafterdarle-

hen beseitigen und verringert den Bürokratieaufwand bei der steuerbilanziellen Nachverfolgung von organschaftlichen Mehr- und Minderabführungen.

Transparenzregister (Top 18)

Nach der europäischen Geldwäscherichtlinie sollen sich die europäischen Transparenzregister vernetzen. Es wird eine bußgeldbewehrte Meldepflicht für solche Gesellschaften eingeführt, die bislang ihre wirtschaftlich Berechtigten noch nicht an das deutsche Transparenzregister direkt zu melden hatten. Ein einheitlicher Datensatz soll einen EU-weiten Austausch ermöglichen.

[Pressemitteilung des Bundesrates vom 25.06.2021](#)

Änderung des Infektionsschutzgesetzes

Der Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages hat kurzfristig eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes im Rahmen von Beratungen zu einem Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts angenommen. Nach der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz soll die Geltung einer Rechtsverordnung zur Regelung der Einreise aus Risikogebieten in § 36 Abs. 12 IfSG auf bis zu ein Jahr nach der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite verlängert werden. Bis zu ihrem Außerkrafttreten sollen auch nach dem Ende der epidemischen Lage Änderungen einer erlassenen Rechtsverordnung möglich bleiben.

[Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung des Stiftungsrechts und zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes](#)

Kommission startet neue Initiative gegen Fachkräftemangel in der EU

Die Europäische Kommission hat am 11.06.2021 die Initiative „Fachkräftepartnerschaften“, eine Schlüsselinitiative im Rahmen des neuen Migrations- und Asylpakets gestartet, um den Fachkräftemangel in der Europäischen Union abzubauen und Partnerschaften mit Drittstaaten im Bereich Migration zu stärken. Irreguläre Migration soll durch legale Zuwanderungsmöglichkeiten ersetzt werden. Fachkräftepartnerschaften sollen einen politischen und finanziellen EU-Rahmen bieten, um strategisch mit Partnerländern zusammenzuarbeiten und den Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen besser aufeinander abzustimmen. Sie werden Studierenden, Hochschulabsolventen und Fachkräften offenstehen und sorgen für Möglichkeiten beruflicher Aus- und Weiterbildung.

[EU-Aktuell v. 11.06.2021](#)

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass