

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

**Verteiler:**

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

Bonn, den 7. August 2024

**Rechtliche Entwicklungen Juli 2024**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt möchten wir Ihnen mit diesem Rundschreiben in knapper Form einen Überblick über aktuelle rechtliche Entwicklungen aus den Bereichen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie Bauvertrags- und Vergaberecht 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

**Nachhaltigkeitsberichterstattung – Umsetzung europäischer Vorgaben**

Die Bundesregierung hat am 24.7.2024 einen Gesetzentwurf beschlossen, mit dem verbindliche europäische Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ins deutsche Recht umgesetzt werden sollen. Die EU-Vorgaben sind in der sog. CSR-Richtlinie enthalten (Corporate Sustainability Reporting).

Die Richtlinie sieht vor, dass bestimmte Unternehmen künftig erstmals oder in deutlich größerem Umfang als bislang darüber berichten müssen, welche sozialen und ökologischen Auswirkungen und Risiken ihre Aktivitäten haben. Die Bundesregierung ist zur Umsetzung der europäischen Vorgaben verpflichtet. Die Umsetzung ins deutsche Recht soll möglichst bürokratiearm erfolgen. Der Gesetzentwurf sieht deshalb eine Umsetzung der neuen Vorgaben nach dem sog. 1:1 Prinzip vor, d.h. über Vorgaben des europäischen Rechts soll nicht hinausgegangen werden. Zudem vermeidet der Entwurf eine unnötige Doppelung der Berichtspflichten indem er vorsieht, dass Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht im Sinne der CSR-Richtlinie erstatten, damit zugleich auch ihre Berichterstattungspflicht nach dem nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) erfüllen.

Unternehmen werden künftig verpflichtet, zusammen mit ihrem Jahresabschluss einen sogenannten Nachhaltigkeitsbericht bereitzustellen. Die Angaben sollen durch Wirtschaftsprüfer geprüft werden. Schon bisher sind bestimmte Unternehmen im Rahmen der sogenannten nichtfinanziellen Erklärung zur Abgabe von Nachhaltigkeitsinformationen verpflichtet. Dieser wird künftig durch den deutlich umfangreicheren Nachhaltigkeitsbericht abgelöst. Auch die Anzahl der verpflichteten Unternehmen sowie Umfang und Detailgrad der Nach-

haltigkeitsberichterstattung werden deutlich größer werden.

Die neue Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung tritt schrittweise in Kraft. Entscheidend für die Berichtspflicht sind die Unternehmensgröße und die Kapitalmarktorientierung. Im Einzelnen gilt die Berichtspflicht für Geschäftsjahre, ab dem:

**1 Januar 2024** für große börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die bereits zuvor über die nichtfinanzielle Berichterstattung berichtspflichtig waren.

**1. Januar 2025** für alle großen Unternehmen, soweit zwei der nachfolgenden Kriterien erfüllt werden:

1. Bilanzsumme von mindestens 25 Millionen Euro
2. Nettoumsatzerlöse von mindestens 50 Millionen Euro
3. mindestens 250 Beschäftigte

**1. Januar 2026** für kleine und mittlere Unternehmen mit Kapitalmarktorientierung, sofern zwei der folgenden Kriterien erfüllt sind:

1. Bilanzsumme von mindestens 450.000 Euro,
2. Nettoumsatzerlöse von mindestens 900.000 Euro,
3. mindestens 10 Beschäftigte.

Der Regierungsentwurf sieht insbesondere folgende Änderungen vor:

- Handelsgesetzbuch: Anpassung der Regelung hinsichtlich der Rechnungslegungsunterlagen der in den Anwendungsbereich einbezogenen Unternehmen (insb. die Vorschriften zum Lagebericht, zum Konzernlagebericht und zur Prüfung).
- Aktiengesetz: Änderung zur Regelung, dass das für die Prüfung zuständige Organ der Aktiengesellschaft künftig auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung kontrollieren und prüfen muss.
- Wertpapierhandelsgesetz: Regelungen die Änderungen der Transparenzrichtlinie infolge der Nachhaltigkeitsberichterstattung für Emittenten nachvollziehbar machen.
- Wirtschaftsprüferordnung: Änderung berufsrechtlicher Regelungen insbesondere über die Aus- und Fortbildung von Wirtschaftsprüfern, die Berufsgrundsätze, die Qualitätskontrolle und die Berufsaufsicht über Wirtschaftsprüfer mit Blick auf die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten durch Wirtschaftsprüfer.

Den Regierungsentwurf sowie weitergehende Informationen finden Sie [hier](#).

Zur Unterstützung der Mitgliedsunternehmen der BTGA-Organisation hat der Verband eine Arbeitsgruppe gegründet, die eine Handreichung zur Umsetzung der Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung erstellt. Diese wird voraussichtlich bis zum Jahresende 2024 zur Verfügung stehen und orientiert sich an den Berichtsstandards des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), der vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung“, einem Beratungsgremium mit Mandat der Bundesregierung, erstellt wurde und fortlaufend an die Vorgaben des CSRD angepasst wird. Weitführende Informationen dazu finden Sie hier:

<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>.

### **Corona-Soforthilfen: Kein erneutes Verfahren bei bestandskräftigem VA**

Wer sich nicht rechtzeitig gegen einen (Teil-)Rückzahlungsbescheid für Corona-Soforthilfen wehrt, hat keinen Anspruch darauf, dass das Verfahren wieder aufgegriffen wird – selbst wenn der Bescheid mutmaßlich rechtswidrig war.

Sachverhalt: Ein Handwerksbetrieb hatte während der Corona-Zeit Soforthilfen erhalten. Nachdem der Bedarf nachträglich gemeldet worden war, erhielt der Betriebsinhaber einen Teilrückzahlungsbescheid, gegen den er sich nicht rechtzeitig gerichtlich gewehrt hat. Der Bescheid wurde bestandskräftig. Später wurden derartige Schlussbescheide in ähnlichen Konstellationen von Verwaltungsgerichten für rechtswidrig erachtet. Dennoch wurde eine Wiederaufnahme des Verfahrens abgelehnt. Die Klage dagegen blieb ohne Erfolg.

Gründe: Hinsichtlich der gesetzlichen Ermächtigung zum Wiederaufgreifen bestandskräftig abgeschlossener Verfahren besteht für den Betroffenen grundsätzlich nur ein Anspruch auf fehlerfreie Ermessensausübung. Dabei steht das Gebot der Rechtssicherheit als wesentliches Element der Rechtsstaatlichkeit der materiellen Einzelfallgerechtigkeit entgegen. Die Prinzipien der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung und der Bestandskraft von Verwaltungsakten stehen gleichberechtigt nebeneinander, daher ist es in aller Regel ermessensfehlerfrei, wenn die Behörde an der Bestandskraft ihrer Bescheide festhält, auch wenn sie sich in der später ergangenen Rechtsprechung als rechtswidrig erwiesen haben. Anderes gilt nur, wenn die Aufrechterhaltung eines bestandskräftigen Verwaltungsakts "schlechthin unerträglich" ist.

[OVG Münster, Beschluss vom 11.07.2024 – 4 A 1764/23](#)

## **I. Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht**

### **Entgeltgleichheit mit sich weiter verschärfenden Arbeitgeberpflichten**

Das 2017 verabschiedete Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) sollte das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen, hat sich jedoch bislang als wenig wirkungsvoll erwiesen.

Hierzu hatte das [Bundesarbeitsgericht \(Urteil vom 16. Februar 2023 \(Az. 8 AZR 450/21\)\)](#) ausgeführt, dass sich Arbeitgeber für die Rechtfertigung von Gehaltsunterschieden zwischen Arbeitnehmern unterschiedlichen Geschlechts nicht ausschließlich darauf berufen können, dass es individuelle Gehaltsverhandlungen gegeben hat, bei denen ein Arbeitnehmer für sich durch Verhandlungsgeschick ein besseres Ergebnis erzielen konnte als eine Arbeitnehmerin. Vielmehr bedarf es weiterer Rechtfertigungsgründe für eine unterschiedliche Entlohnung, wie zum Beispiel mehr Berufserfahrung oder längere Betriebszugehörigkeit.

Dies wurde nunmehr weiter verschärft: Auch der Bezug auf Berufserfahrung, längere Betriebszugehörigkeit oder eine höhere Arbeitsqualität reicht für sich allein als Begründung bzw. Rechtfertigung für eine unterschiedliche Vergütung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht mehr aus. Der Arbeitgeber muss vielmehr auch darlegen, wie er Kriterien wie Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit oder Arbeitsqualität im Einzelnen bewertet und wie er diese zueinander bei der Bestimmung der Entgelthöhe gewichtet hat, um eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung der Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch die Gerichte zu ermöglichen ([LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19.06.2024 \(Az. 4 Sa 26/23\)](#)).

Ausblick: Bis spätestens 7. Juni 2026 müssen die Mitgliedstaaten die Entgelttransparenzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970), die am 6. Juni 2023 in Kraft getreten ist, umsetzen. Aufgrund der Vorgaben der Richtlinie ist damit zu rechnen, dass noch mehr Anforderungen an die Unternehmen gestellt werden, um zu gewährleisten, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. Mit Blick auf die im Raum stehenden Bußgelder und Zwangsmittel sollten Vergütungssysteme bereits jetzt auf Equal-Pay-Risiken hin überprüfen und bei Bedarf entsprechend angepasst werden.

### **Was muss Arbeitnehmer vortragen, wenn der Beweiswert seiner AU erschüttert ist**

Deckt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) genau die Kündigungsfrist ab, kann ihr Beweiswert erschüttert sein. Zum Nachweis der Krankheit, wenn das nicht durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gelungen ist, müssen Arbeitnehmer konkrete Anhaltspunkte für eine bestehende Erkrankung darlegen und notfalls beweisen. Zu den ärztlichen Diagnosen müssen dann noch konkrete gesundheitliche Einschränkungen vorgetragen und Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit bezogen auf die geschuldete Tätigkeit – zumindest laienhaft – dargestellt werden.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 07.05.2024 – 5 Sa 98/23](#)

## **II. Bauvertragsrecht**

### **Keine Abweichung von anerkannten Regeln der Technik durch Baupläne**

Zur technisch einwandfreien Herstellung des Werks gehört die Beachtung der allgemein anerkannten Regeln der Technik. Andernfalls liegt auch ohne Schaden oder ohne konkrete Beeinträchtigung der Funktion ein Mangel vor. Die Beachtung der anerkannten Regeln der Technik wird flankiert von der Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen. Dazu gehören alle Regelungen des privaten und öffentlichen Rechts, wie beispielsweise die Bauordnungen der Länder, Brandschutzvorschriften, das Wasserhaushaltsgesetz, das Bundesimmissionsschutzgesetz sowie die Wärmeschutzverordnung oder die Energieeinsparverordnung. Der Auftraggeber kann erwarten, dass der Auftragnehmer bei der Herstellung des Werks sämtliche öffentlich-rechtlichen Vorschriften einhält, d. h. auch die Vorschriften der einschlägigen Garagenverordnung. Die Unterbreitung von Bauplänen an einen bautechnischen Laien lässt nicht den Schluss zu, dass dieser mit einer Abweichung von den anerkannten Regeln der Technik einverstanden ist. Hierfür bedarf es einer ausdrücklichen

vorherigen Aufklärung auch bezüglich der zu erwartenden Folgen für die tatsächliche Benutzbarkeit.

OLG Koblenz, Urteil vom 07.07.2022 - 1 U 1473/20; IBRRS 2024, 2006

BGH, Beschluss vom 24.05.2023 - VII ZR 139/22 (Anhörungsrüge zurückgewiesen)

### **Bei Kündigung nach § 650f Abs. 5 BGB Vergütungsanspruch nur für mangelfreie Leistung**

Kündigt der Auftraggeber den Bauvertrag, nachdem er dem Auftragnehmer erfolglos eine Frist zur Stellung einer Bauhandwerkersicherung gesetzt hat, steht ihm eine Vergütung für erbrachte Leistungen nur insoweit zu, als er die Leistungen tatsächlich erfüllt, also mangelfrei erbracht hat. Zum Kündigungszeitpunkt vorhandene Mängel beschränken (zunächst) den Umfang des dem Auftraggeber für die erbrachten Leistungen zustehenden Vergütungsanspruchs. Er hat die Wahl, entweder die Mängel zu beseitigen und die volle Vergütung zu erlangen oder sich ohne Mängelbeseitigung auf eine gekürzte Vergütung zu beschränken.

[OLG Düsseldorf, Urteil vom 30.11.2023 - 5 U 33/23](#)

### **Verjährungsbeginn bei Drittschadensliquidation**

Im Fall der Abtretung eines Schadensersatzanspruchs im Zusammenhang mit einer Drittschadensliquidation ist für den Beginn der Verjährung des Anspruchs bis zu dessen Abtretung an den wirtschaftlich betroffenen Dritten maßgebend, dass die subjektiven Voraussetzungen i.S.d. § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB in der Person des Gläubigers, der seine Forderung an einen Dritten abtritt und nicht in der Person des Dritten vorliegen.

[BGH, Urteil vom 14.05.2024 – XI ZR 327/22](#)

### **Bei Schadensbeseitigung trägt der Auftragnehmer das Prognoserisiko**

Als Schaden ersatzfähig sind alle notwendigen Aufwendungen, also alle Kosten, die der Auftraggeber als vernünftiger, wirtschaftlich denkender Bauherr im Zeitpunkt der Beauftragung des Dritten für angemessen halten durfte, wobei es sich um eine vertretbare Maßnahme der Schadensbeseitigung handeln muss. Hat der Geschädigte sich sachkundig beraten lassen, kann er regelmäßig die Fremdnachbesserungskosten verlangen, die ihm aufgrund dieser Beratung entstanden sind. Das mit der sachkundig begleiteten Beurteilung einhergehende Risiko einer Fehleinschätzung trägt der Auftragnehmer. Der Auftragnehmer hat die Kosten selbst dann zu erstatten, wenn sich die zur Mängelbeseitigung ergriffenen Maßnahmen im Nachhinein als nicht erforderlich erweisen. Der Erstattungsanspruch des Auftraggebers ist erst dann gemindert, wenn die Grenzen des von ihm für erforderlich haltbaren Aufwandes überschritten sind und er bei der Auswahl des Drittunternehmers die erforderliche Sorgfalt nicht beachtet hat.

[OLG Düsseldorf, Urteil vom 11.05.2023 - 5 U 155/22](#)

BGH, Beschluss vom 14.02.2024 - VII ZR 116/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Bauhandwerkersicherheit ist das Druckmittel für Verhandlungen**

Im Verfahren auf Stellung einer Sicherheit nach § 650f BGB genügt bereits der schlüssige Vortrag des Unternehmers zur Anspruchshöhe. Ein Streit über die tatsächlichen Voraussetzungen der Berechnung des Vergütungsanspruchs ist nicht zugelassen. Ob die Aufteilung der Gesamtvergütung zutreffend vorgenommen wurde, ist nicht im Sicherheits-, sondern im Werklohnprozess zu entscheiden. Demgegenüber ist auch im Sicherheitsprozess der Anspruchsgrund voll zu beweisen. Das gilt auch für Nachtragsforderungen, sodass im Sicherheitsverfahren festzustellen ist, ob der Rechtsgrund für einen zusätzlichen Vergütungsanspruch gegeben ist. Das Sicherheitsverlangen wird nicht dadurch unschlüssig, dass der Unternehmer - trotz einer vertraglich übernommenen Pflicht - keine Urkalkulation vorgelegt oder eine prüfbare Schlussrechnung überreicht hat. Außerdem stellt es weder eine unzulässige Rechtsausübung noch einen Verstoß gegen das bauvertragliche Kooperationsgebot dar, wenn dem Sicherungsverlangen des Unternehmers auch andere Motive als die bloße Erlangung einer Sicherheit zugrunde liegen.

OLG Frankfurt, Urteil vom 24.06.2024 - 29 U 100/22, IBRRS 2024, 2251

### **Bei wesentlichen Mängeln keine fiktive Abnahme**

Der Abnahme steht es gleich, wenn der Besteller das Werk nicht innerhalb einer ihm vom Unternehmer bestimmten angemessenen Frist abnimmt, obwohl er dazu verpflichtet ist. Der Besteller ist zur Abnahme verpflichtet, wenn die Bauleistung fertig gestellt ist und allenfalls unwesentliche Mängel aufweist. Ob ein Mangel wesentlich ist und deshalb zur Verweigerung der Abnahme berechtigt, hängt von Art und Umfang des Mangels und seinen Auswirkungen ab. Das lässt sich nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls beurteilen. Auch bloß optische Beeinträchtigungen können das Maß des Zumutbaren überschreiten.

[OLG Köln, Beschluss vom 02.11.2021 - 7 U 173/20](#)

## **III. Vergaberecht**

### **Wahlrecht zwischen detaillierter und funktionaler Leistungsbeschreibung**

Der Auftraggeber hat ein freies Wahlrecht zwischen einer Leistungsbeschreibung mit Leistungsverzeichnis und einer funktionalen Leistungsbeschreibung. Stehen dem Auftraggeber beide Möglichkeiten der Beschreibung der Leistung gleichrangig zur Verfügung, muss er nicht begründen, warum er die Leistung funktional und nicht detailliert ausschreibt.

§ 31 Abs. 2 VgV setzt "nur" 1:1 Art. 42 Abs. 3a und 3c Richtlinie 2014/24/EU um und lässt daher sowohl eine funktionale als auch eine teilfunktionale Ausschreibung zu. Es besteht kein Rangverhältnis zwischen einem LV und einer funktionalen Leistungsbeschreibung. Soweit DIN-Normen faktisch abweichend ein LV statt einer funktionalen Leistungsbeschreibung verlangen, besteht hierzu keine Kompetenz, sodass das Gesetz vorrangig zu beachten ist.

VK Baden-Württemberg, Beschluss vom 16.04.2024 - 1 VK 10/24, IBRRS 2024, 2009

Praxishinweis: Mit der Entscheidung stellt eine VK (erstmalig) klar, dass die VgV als Umsetzung der EU-Richtlinien in deutsche Gesetze DIN-Normen als Teil der VOB trotz § 2 VgV vorgeht.

### **Aufhebung ohne sachlichen Aufhebungsgrund wird aufgehoben**

Die Aufhebung einer Aufhebungsentscheidung kann dann veranlasst sein, wenn ein sachlich gerechtfertigter Grund fehlt und die Entscheidung sich daher als willkürlich darstellt oder wenn der öffentliche Auftraggeber das ihm hinsichtlich der Entscheidung über die Verfahrensaufhebung zustehende Ermessen nicht oder fehlerhaft ausgeübt hat. Willkürlich ist ein Verwaltungshandeln dann, wenn es unter keinem denkbaren Aspekt rechtlich vertretbar ist und sich daher der Schluss aufdrängt, dass es auf sachfremden Erwägungen beruht. Willkür liegt vor, wenn eine offensichtlich einschlägige Norm nicht berücksichtigt oder der Inhalt einer Norm in eklatanter Weise missdeutet wird.

[VK Südbayern, Beschluss vom 29.05.2024 - 3194.Z3-3\\_01-24-8](#)

### **Dokumentation des Vergabeverfahrens**

Der öffentliche Auftraggeber ist verpflichtet, das Vergabeverfahren von Anbeginn fortlaufend so zu dokumentieren, dass die einzelnen Stufen des Verfahrens, die einzelnen Maßnahmen sowie die Begründung der einzelnen Entscheidungen festgehalten werden. Ein Verstoß gegen die Dokumentationspflicht ist immer zugleich auch ein Verstoß gegen das Transparenzgebot. Zu dokumentieren sind sowohl der formale Verfahrensablauf als auch die Maßnahmen, Feststellungen und Begründungen der einzelnen Entscheidungen. Zwar muss die Dokumentation nicht notwendigerweise in einem zusammenhängenden Vergabevermerk erfolgen. Es ist ausreichend, aber auch erforderlich, dass das Verfahren lückenlos dokumentiert wird, wobei der Vermerk aus mehreren Teilen bestehen kann. Die Dokumentation muss zeitnah erstellt und laufend fortgeschrieben werden. Die für die Zuschlagserteilung maßgeblichen Erwägungen sind in allen Schritten so eingehend zu dokumentieren, dass nachvollziehbar ist, welche konkreten qualitativen Eigenschaften der Angebote mit welchem Gewicht und Ergebnis in die Benotung eingegangen sind.

VK Niedersachsen, Beschluss vom 14.05.2024 - VgK-6/2024, IBRRS 2024, 2181

### **Bauzeitverschiebung allein stellt keinen Aufhebungsgrund dar**

Öffentliche Auftraggeber können eine rechtmäßige Aufhebung grundsätzlich nicht allein auf die Verschiebung der Bauzeit stützen. Selbst durch die unter Umständen veranlassten Preisanpassungen wird der Vertrag grundsätzlich weder erweitert noch dessen wirtschaftliches Gleichgewicht gestört.

VK Westfalen, Beschluss vom 09.07.2024 - VK 2-17/24, IBRRS 2024, 2161

### **Prüfung der Leistungsfähigkeit eines Bieters**

Der öffentliche Auftraggeber darf grundsätzlich ohne Widerspruch davon ausgehen, dass ein Bieter seine vertraglichen Zusagen erfüllen wird. Erst wenn sich konkrete Anhaltspunkte dafür ergeben, dass dies zweifelhaft ist, ist der Auftraggeber gehalten, durch Einholung

ergänzender Informationen die Erfüllbarkeit des Leistungsversprechens bzw. die hinreichende Leistungsfähigkeit des Bieters zu prüfen.

[BayObLG, Beschluss vom 29.05.2024 - Verg 15/23](#)

#### **Wann ist die Rüge fristgemäß?**

Für eine den Anforderungen des § 160 GWB genügende Rüge ist erforderlich, dass aus ihr für den Auftraggeber unmissverständlich hervorgeht, welches Verhalten als Vergaberechtsverstoß angesehen wird und inwiefern der Bieter vom Auftraggeber Abhilfe verlangt. Für eine fristgemäße Rüge ist deren Zugang beim Auftraggeber relevant und nicht deren Absendung. Der "O.K."-Vermerk auf dem Sendebericht ist jedenfalls dann irrelevant, wenn der Empfänger den Zugang substantiiert bestreitet. Der Rügende trägt das Risiko, dass die Rüge nicht bzw. nicht vollständig zugeht. Er ist dafür darlegungs- und beweispflichtig.

VK Rheinland, Beschluss vom 23.07.2024 - VK 26/24, IBRRS 2024, 2281

#### **IV. Zivilrecht**

##### **Deutsche Bundesbank senkt den Basiszins nach § 247 BGB auf 3,37 % zum 1.7.2024**

Die Deutsche Bundesbank hat den Basiszins gemäß § 247 Abs. 1 BGB nach den deutlichen Erhöhungen im Jahr 2023 und zum 1.1.2024 nun erstmals seit zwei Jahren wieder um 0,25 %-Punkte von 3,62 % auf nun 3,37 % zum 1.7.2024 gesenkt. Der Basiszinssatz wirkt sich u.a. auf die Höhe der Verzugszinsen nach § 288 BGB aus:

- Der Verzugzinssatz bei Geschäften, bei denen ein Verbraucher beteiligt ist, beträgt gemäß § 288 Abs. 1 BGB fünf Prozentpunkte über dem Basiszinssatz, d.h. der Verzugzinssatz sinkt bei Geschäften, bei denen ein Verbraucher beteiligt ist, von 8,62 % (3,62 % + 5,00 %) auf 8,37 % (3,37 % + 5,00 %).
- Außerdem sinkt der Verzugzinssatz für Geschäfte zwischen Unternehmen, welcher gemäß § 288 Abs. 2 BGB neun Prozentpunkte über dem Basiszinssatz beträgt. Er reduziert sich von 12,62 % (3,62 % + 9,00 %) auf 12,37 % (3,37 % + 9,00 %).

##### **Schulungspflicht beim Umgang mit Diisocyanaten (seit 24.08.2023)**

Aufgrund der EU-Verordnung 2020/1149 besteht seit dem 24.08.2023 eine Schulungspflicht in Zusammenhang mit dem gewerblichen bzw. industriellen Umgang mit Diisocyanaten.

Seit dem 24.08.2023 dürfen Diisocyanate weder als Stoff noch als Bestandteil in anderen Stoffen oder Gemischen industriell oder gewerblich verwendet werden, es sei denn

- die Konzentration von Diisocyanaten einzeln und in Kombination beträgt weniger als 0,1 Gewichtsprozent oder
- der Arbeitgeber stellt sicher, dass Anwender vor der Verwendung des Stoffes erfolgreich eine dokumentierte Schulung mit Erfolgskontrolle zur sicheren Verwendung von Diisocyanaten abgeschlossen haben.

- Ohne Schulungsnachweis besteht nach dem 24.08.23 ein Verwendungsverbot!
- Der Umfang der Schulungen richtet sich nach dem Gefährdungspotenzial am Arbeitsplatz (Grund-, Aufbau- und Fortgeschrittenen-schulung).
- Schulungen sind tätigkeitsbezogen mindestens alle 5 Jahre durchzuführen.
- Die Diisocyanat-Schulungen ersetzen nicht die Unterweisung der Beschäftigten.

Da bei jeder industriellen oder gewerblichen Verwendung von diisocyanathaltigen Produkten zumindest eine Grundschulung erforderlich ist, hat die GTGA ihr Schulungsprogramm entsprechend um eine „Grundschulung Diisocyanate“ erweitert. Das Seminar richtet sich an alle Anwender, die Diisocyanate im gewerblichen und industriellen Umfeld einsetzen und informiert diese über Eigenschaften, Gesundheitsgefahren und grundlegende Maßnahmen bei der Verwendung.

**Die nächste Online-Schulung findet am 18. September 2024 statt.**

Anmeldungen richten Sie bitte an die Geschäftsstelle der GTGA: [vondeberg@gtga.de](mailto:vondeberg@gtga.de)

Teilnahmegebühren: 15 EUR zzgl. MwSt. für Mitglieder der GTGA, 25 EUR zzgl. MwSt. für Nichtmitglieder.

Mit freundlichen Grüßen

GTGA  
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass

**Dieses Rundschreiben wurde für die Mitglieder der GTGA erstellt. Wir bitten von der Vervielfältigung sowie jeder Weitergabe des Rundschreibens oder Teilen abzusehen.**