

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

**Verteiler:**

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

Bonn, den 16. Dezember 2024

**Rechtliche Entwicklungen November 2024**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt möchten wir Ihnen mit diesem Rundschreiben in knapper Form einen Überblick über aktuelle rechtliche Entwicklungen insbesondere aus den Bereichen des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Tarifrechts und des Bau- und Vergaberechts sowie Informationen zu 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

**BMF veröffentlicht Fragen und Antworten (FAQ) zur Einführung der E-Rechnung**

Am 15.10.2024 veröffentlichte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) das finale [BMF-Schreiben zu den Grundsätzen der E-Rechnung](#). Nun hat das BMF am 19.11.2024 Fragen und Antworten (FAQ) zur Einführung der obligatorischen E-Rechnung veröffentlicht.

Ab dem 01.01.2025 ist die elektronische Rechnung (E-Rechnung) bei Umsätzen zwischen inländischen Unternehmern grundsätzlich verpflichtend zu verwenden. Für die Einführung der obligatorischen E-Rechnung gelten Übergangsregelungen, sodass nach aktuellem Stand erst ab dem Jahr 2028 alle inländischen Unternehmer zum Empfang und Versand der E-Rechnung verpflichtet sind. Ab dem 01.01.2025 besteht für alle inländischen Unternehmer die Notwendigkeit, E-Rechnungen empfangen zu können, unabhängig davon, ob sie unter Berücksichtigung der Übergangsregelungen zur Ausstellung von E-Rechnungen verpflichtet sind. Hierzu genügt bereits ein E-Mail-Postfach.

Für die Übermittlung von E-Rechnungen sind z.B. der Versand per E-Mail, über elektronische Schnittstellen oder über Downloadportale möglich, aber auch die Übergabe auf einem USB-Stick ist als Übertragungsweg zulässig ist. Der Übermittlungsweg im konkreten Einzelfall ist aber in einer zivilrechtlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien zu klären.

[FAQ das BMF zur Einführung der E-Rechnung](#)

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

### **Arbeitsrechtlicher Umgang mit langzeiterkrankten Mitarbeitern**

#### Möglicher Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung:

Die Erkrankung eines Arbeitnehmers ist für sich allein kein die Kündigung rechtfertigender Umstand, denn eine Kündigung ist nicht durch Krankheit gerechtfertigt, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt.

Die Krankheit eines AN rechtfertigt nur dann eine personenbedingte Kündigung, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu erheblichen betrieblichen oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen des AG führt. Dafür bedarf es einer sogenannten negativen Gesundheitsprognose, die vorliegt, wenn objektive Tatsachen die Besorgnis zukünftiger weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang rechtfertigen.

Bei einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit ist eine negative Prognose des AN idR. indiziert. Dem steht die völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gleich. Das ist der Fall, wenn in absehbarer Zeit (Zeitraum von bis zu 24 Monaten) nicht mit einer positiven Entwicklung des Gesundheitszustandes des AN gerechnet werden kann. Eine langandauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der unmittelbaren Vergangenheit, ist ein Indiz für die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit in der Zukunft, lässt aber allein nicht den Schluss auf eine bestimmte Mindestdauer der in Zukunft zu erwartenden Arbeitsunfähigkeit zu, sodass es erforderlich ist, zusätzlich erhebliche betriebliche Belastungen darzulegen.

Der AG genügt seiner Darlegungslast für eine negative Prognose zunächst, wenn er die bisherige Dauer der Erkrankung und die ihm bekannten Krankheitsursachen vorträgt. Im Falle eines Kündigungsschutzverfahrens müsste der AN sodann dazu vortragen, wann und aus welchen Gründen in absehbarer Zeit die Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit zu erwarten ist.

Achtung: Ist ein AN innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der AG zunächst verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) mit dem AN durchzuführen, ob und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der betroffene AN ist mit einer ordnungsgemäßen Einladung nebst Belehrung über die Ziele des BEM sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten zum BEM einzuladen, andernfalls trifft den AG eine erhöhte Darlegungslast in Hinblick auf denkbare mildere Mittel, was im Regelfall dazu führt, dass eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam ist. Zudem ist stets zu prüfen, ob dem AG Tatsachen bekannt sind, die dafürsprechen, dass beim AN eine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt, dieser Sonderkündigungsschutz genießt, mithin zunächst das Integrationsamt um Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung ersucht werden muss.

### Urlaubsgewährung:

Voraussetzung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Es kommt nicht darauf an, ob der AN während des Zeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Der Urlaubsanspruch soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt und genommen werden. Wird der Urlaub nicht im Urlaubsjahr genommen, so verfällt er grundsätzlich mit dessen Ende. Die Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr stellt nach dem BUrlG die Ausnahme dar, sofern dringende betriebliche Gründe oder in der Person des AN liegende Gründe, z.B. Krankheit, dies rechtfertigen. Übertragener Urlaub ausnahmsweise ist in den ersten drei Monaten des Folgejahres (d.h. bis 31.03.) zu nehmen, ansonsten erlischt er.

Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch dann nicht, wenn der AN bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war und er den Urlaub daher nicht nehmen konnte.

Auch dann kann Urlaub nicht unbegrenzt angesammelt werden, sondern verfällt 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres, also zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres, d.h. der Resturlaubsanspruch aus dem Kalenderjahr 2022 wäre mit Ablauf des 31.03.2024 untergegangen.

Der AG muss gegenüber dem AN zuvor seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen sein, d.h. er muss den AN zu Anfang des jeweiligen Urlaubsjahres auf den für das Urlaubsjahr tatsächlich bestehenden Urlaubsanspruch hinweisen, ihn auffordern, diesen im Laufe des Urlaubsjahres zu nehmen und ihn darüber informieren, dass der Urlaubsanspruch andernfalls am Ende des jeweiligen Urlaubsjahres untergeht, wenn die Voraussetzungen für eine Urlaubsovertragung in das folgende Kalenderjahr nicht vorliegen. Kommt der AG dieser Mitwirkungsobliegenheit nicht nach, geht der Urlaubsanspruch auch im Falle einer bestehenden Krankheit nicht unter und verjährt auch nicht, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht im gesamten Urlaubsjahr bestanden hat.

Nach Genesung und Rückkehr des AN an den Arbeitsplatz gelten für den angesammelten Urlaub keine Besonderheiten mehr, d.h. der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden, ansonsten verfällt er zum Jahresende, sofern kein Übertragungsgrund vorliegt.

Die Rechtsprechung zur Übertragung bei langer Krankheit bezieht sich allein auf den gesetzlich garantierten Mindesturlaub. Vertraglicher Mehrurlaub kann Verfallsregelungen unterzogen werden, sofern aus dem Arbeitsvertrag deutlich wird, dass gesetzlicher Mindesturlaub und vertraglicher Mehrurlaub unterschiedlich behandelt werden. Im Arbeitsvertrag sollte daher klargestellt werden, dass vereinbarter Mehrurlaub in jedem Fall verfällt, auch wenn der Arbeitnehmer diesen krankheitsbedingt nicht in Anspruch nehmen konnte.

### Praxishinweis:

Der von einem zuvor arbeitsunfähig erkrankten AN beantragte Urlaub sollte abgelehnt und die Ablehnung näher begründet werden. Würde einem zuvor arbeitsunfähig erkrankten AN Urlaub gewährt werden, würde der AG ein Indiz dafür setzen, dass er selbst tatsächlich von einer eingetretenen Wiedergenesung des AN trotz der zuvor bestehenden langandauernden

Arbeitsunfähigkeit ausgeht - einem arbeitsunfähig erkrankten AN kann kein Urlaub erteilt werden - was erhebliche negative Auswirkungen im Hinblick auf den späteren Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung haben könnte.

RA Dirk Drangmeister, Geschäftsführer ITGA Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Bremen (in Auszügen)

### **Folgen des Bürokratieentlastungsgesetzes IV - Erleichterungen bei Formerfordernissen**

Die Anpassung des NachweisG sieht eine Erleichterung der Formerfordernisse bei Arbeitsverträgen vor:

Der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen genügt anstelle der strengen Schriftform zukünftig in Textform, wenn die Niederschrift unter den im Gesetz geregelten näheren Voraussetzungen elektronisch individuell an die AN übermittelt und der Empfang bestätigt wird (§ 2 Abs.2 S.1 NachwG n.F.).

Auf Verlangen des AN ist auch zukünftig ein schriftlicher Nachweis der Arbeitsbedingungen zu erteilen.

Die Vereinfachungen gelten nicht für Unternehmen die in einem Wirtschaftsbereich nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG tätig sind, z.B. das Baugewerbe. Hier gilt weiterhin das strengere Schriftformerfordernis.

Befristungsvereinbarungen bedürfen unverändert der Schriftform (§ 14 IV TzBfG n.F.).

Für Vereinbarungen zur Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zur Regelaltersgrenze genügt zukünftig die Textform (§ 41 Abs. 2 SGB VI).

Für den Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher genügt gem. § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG n. F. künftig die Textform. Liegen die übrigen Voraussetzungen vor (insbesondere eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung), kann der Überlassungsvertrag künftig auch per E-Mail abgeschlossen werden.

Das Leiharbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer bleibt von den Änderungen unberührt, allerdings kommen über den Verweis in § 11 Abs. 1 AÜG die Bestimmungen des NachwG zur Anwendung, sodass künftig für Leiharbeitsverträge – wie auch für Standardarbeitsverträge – das modifizierte Textformerfordernis des NachwG gilt. AG sollten darauf achten, dass Leiharbeitsverträge die in § 11 Abs. 1 S. 2 AÜG zusätzlich genannten Angaben enthalten.

Das Arbeitszeugnis kann künftig mit Einwilligung des AN in elektronischer Form erteilt werden, § 109 Abs. 3 GewO n. F, muss jedoch in Schriftform ausgestellt werden, wenn die qualifizierte elektronische Signatur wegen der daraus ersichtlichen Zeitangabe unzulässige Rückschlüsse zulasten des AN ermöglichen würde und eine Rückdatierung rechtlich erforderlich ist (z. B. bei Zeugnisberichtigungen).

Arbeitgeber können ihren Aushangpflichten nach § 16 ArbZG und § 47 JArbSchG zukünftig auch durch elektronische Veröffentlichung über das betriebseigene Intranet nachkommen, sofern alle Beschäftigten freien Zugang zu diesen Informationen haben.

Die Beantragung der Elternzeit ist für ab 1. Mai 2025 geborene Kinder in Textform möglich. Entsprechende Formerleichterungen gelten für die Ankündigung der Inanspruchnahme von Pflege- oder Familienpflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz).

Das BEG IV hat keine unmittelbare Wirkung auf Arbeitsverträge, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Vorgaben zur Einhaltung der Schriftform haben! Etwaige Änderungen können nur mit den jeweiligen Vertragspartnern vereinbart werden.

#### Achtung:

Die Vorgaben zur strengen Schriftform (teilweise ersetzbar durch qualifizierte elektronische Signatur) wie zum Beispiel für Kündigungen, Aufhebungsverträge, Befristungsabreden und nachvertragliches Wettbewerbsverbot wurden durch das BEG IV nicht aufgehoben.

Auch hat das BEG IV keine unmittelbare Wirkung auf (bestehende) Arbeitsverträge, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die ihrerseits Vorgaben zur Einhaltung der Schriftform haben. Etwaige Änderungen sind mit dem jeweiligen Vertragspartner zu vereinbaren.

#### **Klarheit zum Beginn betrieblicher Arbeitspausen kann ausreichen**

Verlangen betriebliche Erfordernisse eine flexible Festlegung der Pausen, ist der in § 4 Satz 1 ArbZG vorgesehene Anforderung des "im Voraus feststehend" auch dann genügt, wenn der Arbeitnehmer jedenfalls zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er nunmehr zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann.

[BAG, Urteil vom 21.8.2024 - 5 AZR 266/23](#)

#### **Streit um Abwerbungen von Mitarbeitern**

Es besteht kein Anspruch auf Unterlassung der Abwerbung von Mitarbeitern gegen eine konkurrierende Firma. Das Abwerben und auch das Rückabwerben von Mitarbeitern eines Unternehmers, gleichgültig, ob dieses auf dem Absatzmarkt Mitbewerber ist oder nicht, ist grundsätzlich erlaubt. Ohne gezielte Behinderung liegt keine unlautere Handlung vor.

Es müssen zur Begründung der Unlauterkeit besondere Umstände vorliegen. Solche besonderen Umstände sind gegeben, wenn der konkurrierende Unternehmer mit der Abwerbung einen verwerflichen Zweck verfolgt oder bei der Abwerbung selbst verwerfliche Mittel oder Methoden anwendet. Ein verwerflicher Zweck wird beispielsweise verfolgt, wenn der Abwerber nicht sein eigenes unternehmerisches Fortkommen bezweckt, sondern primär die wirtschaftliche Entfaltung des Konkurrenten behindert werden soll. Es ist auch unlauter, einen Mitarbeiter abzuwerben, indem man ihn zum Vertragsbruch verleitet. Es ist hingegen zulässig, dem Arbeitnehmer bei einer rechtmäßigen Kündigung helfend zur Seite zu stehen. Ebenso darf das Kündigungsschreiben vom neuen Arbeitgeber übermittelt oder für eine rechtmäßige Kündigung eine Prämie ausgelobt werden.

[LG Koblenz v. 17.9.2024 - 11 O 12/24](#)

### **Sturz beim Tabletten-Holen während der Pause ist kein Arbeitsunfall**

Eine Arbeitnehmerin, die eine Arbeitspause einlegt, um von ihr vergessene, regelmäßig eingenommene Medikamente aus ihrem Auto zu holen, steht auf dem Rückweg vom Parkplatz zu ihrer Arbeitsstätte nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Besteht ein bloß abstraktes Risiko, dass es ohne die regelmäßige Einnahme der Tabletten während der Arbeitszeit zu einem Epilepsie-Anfall kommen könne, so liegt die Einnahme vorrangig im privaten Interesse und damit im nicht versicherten Bereich.

[LSG Berlin-Brandenburg v. 26.9.2024 - L 21 U 40/21](#)

## **II. Bauvertragsrecht**

### **Gestörter Bauablauf - Mehrkostenerstattung insbesondere gestiegene Lohn- und Materialkosten**

Der AN trägt das sog. Beschaffungsrisiko hinsichtlich des Materials, sodass er im Regelfall auch dann das Preisrisiko trägt, wenn sich die Materialpreise nach Abschluss des Vertrages erhöhen. Kommt es infolge eines gestörten Bauablaufs zu gestiegenen Materialkosten, kann sich das finanzielle Beschaffungsrisiko des Auftragnehmers gravierend erhöhen. Für den AN stellt sich die Frage nach einer möglichen Anspruchsgrundlage für die Erstattung bauzeitbedingter Mehrkosten.

Mit einem Urteil vom 19.09.2024 hat der BGH sämtlichen insoweit in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen, nahezu vollumfänglich eine Absage erteilt:

#### 1) § 642 BGB

Der verschuldensunabhängige Entschädigungsanspruch nach § 642 BGB umfasst nicht die Mehrkosten, wie gestiegene Lohn- und Materialkosten, die zwar aufgrund eines Annahmeverzugs des Bestellers infolge Unterlassens einer ihm obliegenden Mitwirkungshandlung, aber erst nach dessen Beendigung anfallen, nämlich bei Ausführung der verschobenen Werkleistung.

Kann der AG aufgrund der verspäteten Fertigstellung einer bauseitigen Vorleistung die Werkleistungen des AN zum vorgesehenen Zeitpunkt nicht annehmen, und gerät er hierdurch in Annahmeverzug, besteht gem. § 642 BGB kein Entschädigungsanspruch des AN hinsichtlich der gestiegenen Lohn- und Materialkosten aufgrund einer verlängerten Bauzeit. Zeitliches Kriterium für die Berechnung der Entschädigungshöhe ist nur die Dauer des Verzugs, nicht dessen Auswirkung auf den weiteren Bauablauf.

#### 2) § 2 Abs 5 VOB/B – andere Anordnung

Im zugrundeliegenden Fall zeigte der AN u. a. eine Baubehinderung wegen einer fehlenden Ausführungsplanung sowie wegen fehlender Vorunternehmerleistungen an. Nachdem die Abnahme der Werkleistungen in zeitlicher Hinsicht verschoben wurde, machte er auf Grundlage von § 2 Abs. 5 VOB/B u. a. Mehrkosten wegen gestiegener Tarifröhne geltend – ohne Erfolg.

Nach Sinn und Zweck des § 2 Abs. 5 VOB/B erfordert eine Anordnung im Sinne des § 2 Abs. 5 VOB/B eine rechtsgeschäftliche Erklärung des Auftraggebers, mit der einseitig eine Änderung der Vertragspflichten des Auftragnehmers herbeigeführt werden soll.

Liegt eine Störung des Vertrags aufgrund einer Behinderung vor, die faktisch zu einer Bauzeitverzögerung führt, und teilt der AG dem AN die jeweilige Behinderung nebst Konsequenz mit, liegt keine Anordnung im Sinne des § 2 Abs. 5 VOB/B vor. Darin liegt keine rechtsgeschäftliche, auf eine einseitige Änderung der Vertragspflichten gerichtete Erklärung des AG. Der AG bestätigt nur, was durch die Behinderung ohnehin gegeben ist. Auch die Übermittlung von modifizierten Bauablaufplänen stellt keine Anordnung des AG dar, wenn mit ihnen lediglich auf behinderungsbedingte Störungen des Vertrags reagiert wird. Selbst dann, wenn aufgrund der verlängerten Ausführungsfristen seitens des AG zeitliche Konkretisierungen erfolgen, welche für den AN verbindlich sein sollen. Der AG kommt mit der Übermittlung der modifizierten Bauablaufpläne seiner Koordinierungsaufgabe gem. § 4 Abs. 1 Nr. 1 VOB/B nach.

Der BGH gibt seine Rechtsprechung auf, wonach Vorgaben des AG zur Bauzeit als Folge von Behinderungen, welche aus dem Risikobereich des AG herrühren, regelmäßig Mehrvergütungsansprüche gem. § 2 Abs. 5 VOB/B rechtfertigen können.

Bis auf seltene Ausnahmefälle (z.B. vom AG ausdrücklich angeordneter und vom AN zwingend zu folgender Baustopp) scheidet § 2 Abs. 5 VOB/B als Anspruchsgrundlage für Mehrvergütungsansprüche wegen bauzeitbedingter Mehrkosten aus.

### 3) § 6 Abs. 6 Satz 1 VOB/B

Ein Schadensersatzanspruch des AN wegen einer verspäteten Zurverfügungstellung von bauseitigen Vorleistungen sowie einer nicht rechtzeitigen Übergabe der Ausführungsplanung seitens des AG nach § 6 Abs. 6 Satz 1 VOB/B setzt voraus, dass eine dem AG zurechenbare objektive Pflichtverletzung vorliegt. Eine Verletzung von Mitwirkungsobliegenheiten wird hiervon nicht erfasst. Stellt der AG dem AN eine Vorleistung nicht rechtzeitig zur Verfügung, ist er nach der Wertung des BGH insoweit lediglich seiner Mitwirkungsobliegenheit nicht nachgekommen, sodass eine Pflichtverletzung des AG insoweit ausscheidet.

Es ist im Wege einer Auslegung des Bauvertrages zu ermitteln, ob eine Vertragspflicht des AG gegenüber dem AN zur Herstellung der Baufreiheit zu einem bestimmten Zeitpunkt besteht. Fehlt eine eindeutige vertragliche Abrede, zu welchem Zeitpunkt der AG welche Planungen dem AN zur Verfügung zu stellen hat und zu welchem Zeitpunkt notwendige Vorleistungen anderer Unternehmer fertiggestellt sein müssen, ist dies keine Vertragspflicht, sodass eine Pflichtverletzung ausscheidet (Verletzung einer Mitwirkungsobliegenheit).

Selbst wenn Ursache der nicht rechtzeitigen Zurverfügungstellung von Bauleistungen anderer AN die nicht rechtzeitige Übermittlung von Ausführungsplänen seitens des AG an den Vorunternehmer ist, liegt nach BGH keine Pflichtverletzung des AG vor, sodass ein Schadensersatzanspruch des nachfolgenden AN nach § 6 Abs. 6 Satz 1 VOB/B ausscheidet.

Die Rechtsfrage, ob es sich bei der verzögerten Übergabe der Ausführungsplanung seitens des AG um die Verletzung einer bestehenden Vertragspflicht des AG gem. § 3 Abs. 1 VOB/B handelt wurde offengelassen.

[BGH mit einem Urteil vom 19.09.2024, VII ZR 10/24](#)

Fazit: Für den Bereich der Erstattung von gestiegenen Lohn- und Materialkosten bei einem gestörten Bauablauf aufgrund der nicht rechtzeitigen Fertigstellung eines Vorgewerks sowie der nicht rechtzeitigen Übergabe der Ausführungsplanung ist nach der aktuellen Rechtsprechung des BGH im Regelfall kein Mehrkostenerstattungsanspruch des Auftragnehmers begründet.

Ein solcher Anspruch kann allenfalls begründet sein, wenn sich der AG hinsichtlich der rechtzeitigen Erbringung einer Vorleistung bzw. der Zurverfügungstellung der Ausführungsplanung ausdrücklich gegenüber dem AN verpflichtet hat, diese aufgrund einer vereinbarten Vertragsfrist zu einem bestimmten Zeitpunkt zur Verfügung zu stellen. Hierfür reicht jedoch allein die Vereinbarung von Fristen in einem Bauzeitenplan nicht aus. Vielmehr muss sich im Wege der Vertragsauslegung ergeben, dass der AG die rechtliche Verpflichtung gegenüber dem AN übernommen hat, das Bauwerk zu den vereinbarten Fristen als für die Nachunternehmerleistung geeignet zur Verfügung zu stellen ([BGH, Urteil vom 21.10.1999, VII ZR 185/98](#))

Dementsprechend müssen die AN mit dem AG eine verbindliche Vertragsfrist vereinbaren, mit welcher sich der AG verpflichtet, dem AN eine bestimmte Vorleistung zu einem bestimmten Datum in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Zudem sollten die AN mit dem AG eine verbindliche Vertragsfrist hinsichtlich eines konkreten Termins zur Übergabe der Ausführungsplanung vereinbaren. In vielen Vertragskonstellationen wird das jedoch nicht gelingen. Im Rahmen eines Vergabeverfahrens nach der VOB/A besteht eine solche Möglichkeit von vornherein nicht, weil eine einseitig seitens des Bieters eingeführte Vertragsfrist als Änderung der Vergabeunterlagen zu einem zwingenden Angebotsausschluss führen würde. RA Dirk Drangmeister, Geschäftsführer ITGA Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Bremen (in Auszügen)

### **Reichweite einer 40-jährigen Garantie**

Eine vierzigjährige "Gewährleistungsgarantie" betreffend die Konstruktion für Außenwände, die Konstruktion für Innenwände, die Deckenkonstruktion sowie die Dachkonstruktion umfasst nur die "statische Grundkonstruktion" des Gebäudes. Abdichtungen, Fugen, Schienen und Verblechungen sind davon nicht umfasst.

[OLG München, Urteil vom 11.09.2024 - 27 U 6864/22 Bau](#)

### **Reichweite des Reparaturauftrags eines Installateurs**

Das (Wiederver-)Schließen einer geöffneten Holzverkleidung verlangt Arbeiten mit Holz, die in den Fachbereich eines Schreiners fallen und außerhalb des typisierten Aufgaben- und Fachgebiets eines Heizungs- und Sanitätsbetriebs liegen und somit nicht Bestandteil eines Auftrags über die Reparatur einer an der Hausaußenwand verlegten Kaltwasserleitung sind.

[LG Frankfurt/Main, Urteil vom 17.05.2024 - 2-02 O 578/23](#)

### **Handschriftliche Ergänzung des Verhandlungsprotokolls ist keine AGB**

Vereinbaren die Parteien eines VOB/B-Bauvertrags in einem Verhandlungsprotokoll handschriftlich, dass "Mengenänderungen mehr oder weniger als 10 % die EPs nicht ändern", handelt es sich um eine Individualvereinbarung, die eine Preisanpassung nach § 2 Abs. 3 VOB/B ausschließt und der AGB-Inhaltskontrolle entzogen ist.

OLG Bamberg, Urteil vom 20.07.2023 - 12 U 9/22; IBRRS 2024, 3242

BGH, Beschluss vom 07.08.2024 - VII ZR 167/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Geltung eines Vergleichs zwischen AG und AN auch gegenüber dessen Nachunternehmer?**

Bei der Frage, ob der Hauptauftragnehmer berechtigt ist, die aus einem Vergleichsschluss mit seinem Auftraggeber resultierenden Kosten an seinen Nachunternehmer "weiterzugeben", ist auf den Zeitpunkt des Vergleichsschlusses abzustellen. Es ist zu fragen, ob der Entschluss zur vergleichweisen Einigung adäquat-kausal auf die Mängel des Nachunternehmerwerks zurückzuführen ist und der Vergleichsschluss nach dieser Maßgabe angemessen war. Es ist dem Hauptauftragnehmer nicht zuzumuten, gleichsam zu Gunsten des Nachunternehmers einen teuren Prozess mit ungewissem Ausgang zu betreiben und dabei Gefahr zu laufen, neben den Sanierungskosten auch noch die Prozesskosten und die Mangelfolgeschäden ersetzen zu müssen.

[OLG Celle, Urteil vom 22.09.2022 - 5 U 142/21](#)

BGH, Beschluss vom 10.07.2024 - VII ZR 179/22 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Anspruch auf Bauhandwerkersicherheit bei typengemischtem Vertrag**

§ 650f BGB findet auf einen typengemischten Vertrag Anwendung, wenn dieser jedenfalls seinem Schwerpunkt nach ein Bauvertrag ist. Für diese Einordnung kommt es nicht auf die quantitative Bewertung der einzelnen Leistungen, sondern auf eine qualitative Gesamtbeurteilung an. Richtet sich in einem Vertrag mit Elementen von Kauf- und Werkvertrag die Vergütung des Leistungserbringers - insbesondere ihre Fälligkeit - nach dem Werkvertragsrecht, so spricht dies dafür, auch den Sicherheitsanspruch des Bauunternehmers aus § 650f BGB auf den Vertrag anzuwenden.

[KG, Beschluss vom 29.10.2024 - 21 U 52/24](#)

### **Begründet die Insolvenz des Bauunternehmers einen Anspruch auf Schlussrechnung?**

Steht dem Besteller aufgrund von Voraus- oder Abschlagszahlungen aus einem Werkvertrag eine Insolvenzforderung zu, kann er die den Unternehmer treffende nebenvertragliche Pflicht, seine Leistungen in einer Schlussrechnung abzurechnen, nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Unternehmers im Insolvenzverfahren nur nach den Vorschriften über das Insolvenzverfahren verfolgen. In diesem Fall hat der Gläubiger seine Forderung auf Rückzahlung eines etwaigen Überschusses im Wege der Schätzung zur Tabelle anzumelden.

[BGH, Urteil vom 07.11.2024 - IX ZR 179/23](#)

### **III. Vergaberecht**

#### **Bürokratieentlastung bei der Vergabe Öffentlicher Aufträge durch den Bund beschlossen**

Das Bundeskabinett hat am 11.12.24 die von dem Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz vorgelegten sogenannten „Abweichenden Verwaltungsvorschriften zur Vereinfachung der Vergabe von niedrigvolumigen öffentlichen Aufträgen im Unterschwellenbereich“ beschlossen.

Damit wird die Wertgrenze für Direktaufträge für Vergabestellen des Bundes für die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen von derzeit 1.000 Euro auf 15.000 Euro erhöht. Bis zu dieser Höhe müssen Vergabestellen des Bundes bei Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit kein Vergabeverfahren durchführen. Die Erhöhung wird auf ein Jahr befristet, bis eine Neuregelung in der „Unterschwellenvergabeordnung“ in Kraft tritt, die Vergaberegeln für Aufträge, die die Schwellenwerte der europäischen Vergaberichtlinien nicht erreichen (bei Liefer- und Dienstleistungen allgemein bis 221.000 Euro), enthält.

Daneben werden die krisenbedingt von 3.000 Euro angehobenen Direktauftragswertgrenzen für den Baubereich (auf 5.000 bzw. 8.000 Euro) um ein Jahr verlängert.

[Pressemitteilung BMWK vom 11.12.2024](#)

#### **Der Auftraggeber darf die Vergabeunterlagen nachträglich ändern**

Der öffentliche Auftraggeber ist berechtigt, die Vergabeunterlagen im laufenden Vergabeverfahren zu ändern, sei es zur Korrektur von Vergaberechtsverstößen oder aus Gründen der Zweckmäßigkeit, sofern dies nur in einem transparenten Verfahren und diskriminierungsfrei geschieht. Die Änderungsbefugnis des Auftraggebers bezieht sich auf alle Bestandteile der Vergabeunterlagen, wie die Leistungsbeschreibung, Zuschlagskriterien, Unterkriterien und Gewichtungen.

OLG Karlsruhe, Beschluss vom 20.09.2024 - 15 Verg 9/24, IBRRS 2024, 3196

#### **Eine längere Gewährleistungsfrist ist ein zulässiges Zuschlagskriterium**

Der öffentliche Auftraggeber darf nur solche Zuschlagskriterien berücksichtigen, die in der Bekanntmachung oder den Vergabeunterlagen genannt sind. Der Katalog der zulässigen Zuschlagskriterien in § 16d EU Abs. 2 VOB/A 2019 ist nicht abschließend. Entscheidend ist, ob das Zuschlagskriterium mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung steht. Eine Verbindung zwischen Zuschlagskriterium und Auftragsgegenstand besteht auch dann, wenn sich ein Zuschlagskriterium auf Prozesse im Zusammenhang mit der Herstellung, Bereitstellung oder Entsorgung der Leistung, auf den Handel mit der Leistung oder auf ein anderes Stadium im Lebenszyklus der Leistung bezieht. Längere als die in § 13 Abs. 4 VOB/B genannten Gewährleistungsfristen für Mängel können ein zulässiges Zuschlagskriterium sein.

[VK Bund, Beschluss vom 27.09.2024 - VK 2-69/24](#)

### **Bei unrichtigen Angaben besteht kein Vertrauensschutz**

Grundsätzlich wird ein Vertrauenstatbestand angenommen, wenn in einem Verhandlungsverfahren mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb der öffentliche Auftraggeber die Eignung der Teilnehmer geprüft und die Eignung bejaht hat. Bieter können sich jedoch nicht auf einen solchen Vertrauensschutz berufen, wenn nachträgliche Erkenntnisse zu einer neuen Sachchengrundlage für die Bewertung der Eignung führen (hier: unrichtige Angaben in einer Referenz). Das gilt auch dann, wenn der öffentliche Auftraggeber bereits in einem vorherigen Teilnahmewettbewerb die Unrichtigkeit durch eine sorgfältigere Prüfung hätte erkennen können. Ein entsprechender Vertrauenstatbestand entsteht überdies nur dann, wenn der Bewerber im Teilnahmewettbewerb alle erforderlichen Unterlagen rechtzeitig übermittelt und wahre Angaben getätigt hat. Bei fahrlässig getätigten Falschangaben und erst recht bei arglistigem Handeln bzw. vorsätzlicher Täuschung ist der Bewerber jedoch nicht schutzwürdig.

[VK Nordbayern, Beschluss vom 07.06.2024 - RMF-SG21-3194-9-10](#)

### **Mangelhafte Referenzen sind keine fehlenden Unterlagen**

Der öffentliche Auftraggeber kann einen Bieter unter Einhaltung der Grundsätze der Transparenz und Gleichbehandlung auffordern, fehlende, unvollständige oder fehlerhafte unternehmensbezogene Unterlagen, die mit dem Angebot vorzulegen sind, nachzureichen, zu vervollständigen oder zu korrigieren, es sei denn, er hat eine Nachforderung ganz oder teilweise ausgeschlossen. Unternehmensbezogene Unterlagen wie Referenzen "fehlen", wenn sie (körperlich) nicht im Angebot enthalten sind, nicht rechtzeitig vorgelegt wurden oder in formaler Hinsicht mangelhaft sind. Ein inhaltlicher Mangel der Referenzen stellt allerdings kein physisches Fehlen von Unterlagen dar.

VK Bund, Beschluss vom 23.07.2024 - VK 1-64/24, IBRRS 2024, 3364

### **Bei erfüllten Gleichwertigkeitsanforderungen ist das Angebot ausschreibungskonform**

Ein Angebot kann nicht wegen Abweichung von den Vergabeunterlagen ausgeschlossen werden, wenn der öffentliche Auftraggeber in zulässiger Weise ein Leitfabrikat vorgibt und das vom Bieter angebotene Fabrikat den Gleichwertigkeitsanforderungen genügt.

OLG Karlsruhe, Beschluss vom 22.08.2024 - 15 Verg 8/24, IBRRS 2024, 3409

### **Gesamtvergabe ist die Ausnahme**

Ist eine Fachlosbildung (hier: Fahrbahnrückhaltesystem, Verkehrssicherung und Weißmarkierung) möglich, weil für diese Leistungen ein eigener Markt besteht, kommt eine Gesamtvergabe nur ausnahmsweise in Betracht. Der gesetzliche Regelfall ist die losweise Vergabe, sie ist grundsätzlich vorrangig. Der öffentliche Auftraggeber hat sich daher, wenn ihm eine Ausnahme von dem Grundsatz der losweisen Vergabe aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen erforderlich erscheint, mit dem Gebot einer Fachlosvergabe und den dagegensprechenden Gründen intensiv auseinanderzusetzen. Er hat eine umfassende Abwägung der widerstreitenden Belange vorzunehmen, als deren Ergebnis die für eine zusammenfassende Vergabe sprechenden Gründen nicht nur aner kennenswert sein, sondern überwiegen müssen.

OLG Düsseldorf, Beschluss vom 21.08.2024 - Verg 6/24, IBRRS 2024, 3413;

### **IV. Steuerrecht**

#### **Änderungen im Energie- und Stromsteuerrecht mit Blick auf beihilferechtliche Anzeige – und Informationspflichten**

Mit dem nachfolgend verlinkten Schreiben informiert die Generalzolldirektion über ab dem 1. Januar 2025 geltende Änderungen im Energie- und Stromsteuerrecht mit Blick auf beihilferechtliche Anzeige- und Informationspflichten.

[Info Generalzolldirektion vom 09.12.2024](#)

### **V. Zivilrecht**

#### **Bei vereinbarter Schriftform reicht eine WhatsApp-Nachricht nicht.**

Textnachrichten oder Attachments in Gestalt von Textverarbeitungs- oder PDF-Dateien oder ausreichend guter Fotos per WhatsApp wahren bei rechtsgeschäftlich vereinbarter Schriftform die Voraussetzungen des § 127 Abs. 2 Satz 1 BGB. Dies gilt nicht bei WhatsApp-Sprachnachrichten oder Video- oder Audio-Attachments. Eine Willenserklärung kann auch mittels Zeichen kundgetan werden, d.h. auch durch digitale Piktogramme - wie Emojis. Ob der Verwender von Emojis einen Rechtsbindungswillen zum Ausdruck bringen oder lediglich seine Stimmungs- oder Gefühlslage mitteilen möchte, ist eine Frage der Auslegung.

[OLG München, Urteil vom 11.11.2024 - 19 U 200/24](#)

#### **Einmeldung von rückständigen Forderungen an Auskunfteien**

Unternehmen, welche Vertragspartner der SCHUFA (Bonitätsauskunft) sind, können Schulden ihrer Kunden melden. Doch sind bei einer solchen Meldung einige Punkte zu beachten:

- Das Bestreiten einer Forderung ist ein Ausschlusskriterium für die Meldung an eine Auskunftei gemäß § 31 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. d BDSG (Bundesdatenschutzgesetz).
- Gemäß § 31 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. a BDSG i.V.m. Nr. 4 Buchst. c BDSG dürfen nur solche Forderungen eingemeldet werden, bei denen der Schuldner zuvor mindestens zweimal schriftlich gemahnt worden ist. Außerdem ist er über eine mögliche Meldung an eine

Auskunftei zu unterrichten. Wird der Erhalt von Rechnung und Mahnung bestritten, ist die Zustellung vor Einmeldung der Forderung nachzuweisen.

- Werden Haupt- und Nebenforderungen nicht klar voneinander getrennt, so ist die gesamte Einmeldung unrechtmäßig (z.B. Vermischung von Vertragsforderungen mit Nichterfüllungsschaden und Mahngebühren).

[Schleswig-Holsteinisches OLG Urt. v. 22.11.2024 – 17 U 2/24](#)

## **VI. Gesetzgebungsvorhaben**

### **Koalitionsbruch - ein Blick in die Glaskugel**

Mit dem Ampel-Ende stehen viele politische Pläne vor dem Aus. Welche Gesetze noch kommen können, hängt - neben passenden Mehrheiten - auch davon ab, in welchem Beratungsstadium sie sind.

Die aktuelle Minderheitsregierung hat keine eigene parlamentarische Mehrheit, ist aber nicht per se handlungsunfähig. Auch nach dem Aus der Ampel-Koalition und den nun auf für den 23. Februar datierten erwarteten Neuwahlen wird der amtierende Bundestag voraussichtlich etwa bis Mitte Februar 2025 Beschlüsse fassen können. Dass der alte Bundestag nach der Wahl des neuen Bundestages noch vor der konstituierenden Sitzung des neuen Parlamentes Beschlüsse fasst, ist auszuschließen – es sei denn, es ginge um Krieg und Frieden. Bis dahin sind den Plenarkalendern noch zwei Sitzungswochen (51. KW und 5. KW) und zwei Sitzungstage des Bundestags zu entnehmen.

Wie am 13. November 2024 in seiner Regierungserklärung angekündigt, hat Bundeskanzler Olaf Scholz am Mittwoch, 11. Dezember 2024 in einem Antrag die Vertrauensfrage gemäß Artikel 68 des Grundgesetzes gestellt. Artikel 68 sieht vor, dass zwischen dem Antrag und der Abstimmung darüber mindestens 48 Stunden liegen müssen. Der Bundestag tritt am Montag, 16. Dezember 2024, zu einer Sondersitzung zusammen, um über den Antrag zu beraten.

Nach der sich wahrscheinlich anschließenden Auflösung des Bundestags durch den Bundespräsidenten um die Weihnachtstage herum läge der derzeit avisierte Wahltermin am 23. Februar 2025 innerhalb der verfassungsrechtlichen 60-Tage-Frist für vorgezogene Neuwahlen. Der "neue" Bundestag muss sich dann innerhalb der nächsten 30 Tage konstituieren.

Da es keine so genannte parlamentslose Zeit geben darf, ist der alte Bundestag bis zur Konstituierung des neuen Bundestags im Amt. Das gilt auch bei vorzeitiger Auflösung des Bundestags im Fall einer auflösungsgerichteten Vertrauensfrage des Bundeskanzlers.

Für den Bundestag als verfassungsrechtliche Institution besteht insofern Organkontinuität, für die Abgeordneten des alten Bundestages gilt jedoch die personelle Diskontinuität, d.h. sie alle verlieren mit der Bundestagswahl ihr aktuelles Mandat. Auch sämtliche Organe und Gremien des Bundestages wie Ausschüsse müssen für den neuen Bundestag neu gebildet werden (organisatorische Diskontinuität).

Die Ämter des Bundeskanzlers und der Bundesminister und -ministerinnen enden zwar mit dem Zusammentritt des neuen Bundestags, jedoch bleibt die Bundesregierung geschäftsführend bis zur Wahl bzw. Ernennung der Nachfolge-Bundesregierung im Amt. Auch die Bundesregierung arbeitet damit über die Bundestagswahl hinaus faktisch weiter.

Gesetzentwürfe und andere Vorlagen, die der alte Bundestag noch nicht beschlossen hat, unterfallen der sachlichen Diskontinuität. Sie sind am Ende einer Wahlperiode erledigt und leben in der neuen Wahlperiode nicht wieder auf.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Gesetze vor dem Ende der Wahlperiode noch beschlossen werden können, hängt neben dem parteiübergreifenden politischen Willen auch von dem Stadium ab, das sie bis jetzt erreicht haben.

Auch wenn die politischen Diskussionen zu dem jeweiligen Thema gegebenenfalls schon länger geführt werden, befinden sich Gesetzentwürfe, die dem Bundestag vorliegen, aber die erste Lesung noch nicht erreicht haben, noch ganz am Anfang des parlamentarischen Prozesses. Die Wahrscheinlichkeit, dass Entwürfe, die nicht von besonderem überparteilichem politischem Interesse sind und sich in diesem Stadium befinden, der Diskontinuität unterfallen, ist daher äußerst hoch. In diesem Stadium befinden sich z.B. die Gesetzentwürfe der Bundesregierung zur besseren Verhinderung missbräuchlicher Anerkennungen der Vaterschaft sowie die Neuregelung über den Einsatz Verdeckter Ermittler und Vertrauenspersonen.

Etwas anderes gilt möglicherweise für (ggf. noch kommende) Entwürfe, die als eilbedürftig und politisch sehr wichtig eingestuft werden. Unter Abkürzung sämtlicher Fristen und Sonder Sitzungen von Ausschüssen kann ein komplettes Gesetzgebungsverfahren binnen einer Sitzungswoche durchgeführt werden – wenn es der Regierung gelingt, dafür Mehrheiten zu bekommen. So wurden beispielsweise Änderungen der Insolvenzordnung 2008 zur Bewältigung der Finanzkrise binnen einer Woche vom Bundestag in 1., 2. und 3. Lesung beraten und beschlossen.

Die Beratung in den Ausschüssen ist der wichtigste Schritt im parlamentarischen Verfahren. Wurden Gesetzentwürfe nach der 1. Lesung in die Ausschüsse überwiesen, beraten dort die für den Gesetzentwurf zuständigen Abgeordneten in nicht-öffentlichen Sitzungen über Änderungen und konkrete Formulierungen.

In Zeiten einer Minderheitsregierung, die auf die Unterstützung von Oppositions-Abgeordneten angewiesen ist, ist das ein schwieriges Unterfangen, denn ohne deren Stimmen ist eine Verabschiedung im Plenum in 2. und 3. Lesung unwahrscheinlich. In diesem Stadium befinden sich die beiden Gesetzentwürfe zur Änderung des Grundgesetzes und weiterer Gesetze zur Stärkung der Resilienz des Bundesverfassungsgerichts, die zusätzlich einer Zwei-Drittel-Mehrheit im Bundestag bedürfen. Dennoch könnten diese Gesetzentwürfe rechtzeitig beschlossen werden, denn hierzu fand am 13. November 2024 die Sachverständigenanhörung im Rechtsausschuss statt, sodass genug Zeit verbleibt, um eventuelle Änderungsanträge zügig zu vereinbaren und diese dem Plenum in 2./3. Lesung rechtzeitig zur Abstimmung vorzulegen.

Zudem wurden beide Gesetzentwürfe gemeinsam parteiübergreifend initiiert von den Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, d.h. die notwendige parlamentarische Zwei-Drittel-Mehrheit lag schon bei Einbringung der Gesetzentwürfe vor.

Das CSRD-Umsetzungsgesetz ist zwar besonders eilbedürftig, da die Umsetzungsfrist aus Brüssel bereits am 6. Juli 2024 abgelaufen ist. Noch ist jedoch unsicher, ob sich im Bundestag eine ausreichende Mehrheit finden wird. Eventuell werden sich die neue Bundesregierung und der neue Bundestag sehr kurzfristig nach der Wahl mit diesem Gesetz erneut befassen müssen.

Auch die Gesetzentwürfe zu Online-Verfahren in der Zivilgerichtsbarkeit und zur Modernisierung des Schiedsverfahrensrechts könnten zum Ende der Legislatur der Diskontinuität anheimfallen.

Gesetzentwürfe, die in 2. und 3. Lesung vom Bundestag beschlossen wurden, haben es meistens „geschafft“: Sie werden anschließend dem Bundesrat zugeleitet. Anders als der Bundestag ist der Bundesrat nicht an Legislaturperioden gebunden, sondern als „immerwährendes Verfassungsorgan“ seit 1949 ununterbrochen existent. Gesetzentwürfe, die vom Bundestag abschließend behandelt wurden, können damit den Bundesrat unabhängig von der Bundestagswahl passieren. Allerdings haben zurzeit CDU/CSU geführte Länder im Bundesrat die Mehrheit. Einer dieser Gesetzentwürfe wäre der Gesetzentwurf zur Hauptverhandlungsdokumentation gewesen – wenn der Bundesrat nicht den Vermittlungsausschuss eingeschaltet hätte, da auch der Vermittlungsausschuss mit dem Ende einer Wahlperiode des Bundestages aufhört zu bestehen, denn er ist paritätisch mit Mitgliedern des Bundesrates und des Bundestages besetzt. Alle Gesetzentwürfe, die zu diesem Zeitpunkt noch im VA anhängig sind, gelten am Ende der Bundestagswahlperiode als erledigt.

Zur fachlichen und politischen Diskussion stehen aktuell auch viele so genannte Referententwürfe der verschiedenen Bundesministerien. So aktuell der BMJ-RefE zur Modernisierung des Computerstrafrechts, der BMAS-RefE zur Tarifrue - der Entwurf des Vergaberechtspakets und der Entwurf des Bundestariftrueugesetzes wurden bereits vom Bundeskabinett verabschiedet und dem Bundesrat zugeleitet - oder der BMAS-RefE zur Arbeitszeiterfassung. Da zu diesen Entwürfen zwischen den Bundesministerien noch Gespräche laufen und kein Beschluss der Bundesregierung vorliegt, kann man davon ausgehen, dass sie weit überwiegend vor der Bundestagswahl nicht mehr beschlossen werden.

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.**