

Gasenzer & Kollegen

Rechtsanwälte · Notar · Steuerberater

Paderborner Straße 2
10709 Berlin-Wilmersdorf
Telefon (030) 893615-0
Telefax (030) 893615-55
info@gasenzer-kollegen.de
www.gasenzer-kollegen.de



ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten

Ausgabe I/2016

Inhaltsverzeichnis

1. Neue Informationspflichten für „Online-Händler“ seit dem 9.1.2016
2. Außergerichtliche Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten
3. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
4. Modernisierung der Pflegeversicherung
5. Vermieterbescheinigung/Wohnungsgeberbestätigung nach dem Bundesmeldegesetz
6. Zulässigkeit von Werbung mit Produkten in „limitierter Stückzahl“
7. „No-Reply“-Bestätigungsmails mit Werbezusätzen unzulässig
8. Nachforderung von Architektenhonorar nach „Schlussrechnung“
9. Keine Karenzentschädigung bei Beteiligung am Konkurrenzunternehmen durch zinsloses Darlehen
10. Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis
11. Außerordentliche Kündigung – häufige Kurzerkrankungen
12. Zahlung des Mindestlohns bei Vergabe öffentlicher Aufträge

1. Neue Informationspflichten für „Online-Händler“ seit dem 9.1.2016

Für in der Europäischen Union niedergelassene Online-Händler, die Online-Kaufverträge oder Online-Dienstleistungsverträge eingehen, gibt es seit dem 9.1.2016 eine wichtige Änderung. Sie müssen seit diesem Datum in ihrem Shop auf die Möglichkeit einer Online-Schlichtung hinweisen. Das schreibt die EU-Verordnung Nr. 524/2013 vor.

Hierfür ist die Platzierung des Links <http://ec.europa.eu/consumers/odr> auf der Homepage erforderlich. Eine Freischaltung dieser Plattform erfolgte ab dem 15.2.2016. Dabei gilt zu beachten, dass der Link leicht auffindbar und zugänglich sein muss. Eine genaue Platzierung gibt das Gesetz nicht vor. Die Veröffentlichung des Links im Rahmen der Allgemeinen Geschäftsbedingungen reicht nicht aus, sofern diese erst auf der Bestellseite eingestellt sind.

Betroffen von dieser Informationspflicht sind alle Online-Händler mit wenigen Ausnahmen, wie z. B. Kleinunternehmer (bis 10 Beschäftigte) bzw. B2B-Unternehmen, die nicht an Verbraucher liefern. Es spielt keine Rolle, ob sie die Teilnahme an einer alternativen Streitbeilegung wollen oder nicht. Verfügt ein Händler über keine

eigene Internet-Seite und vertreibt seine Produkte oder Dienstleistungen über Portale wie beispielsweise Amazon oder Ebay, muss er den Link einarbeiten.

2. Außergerichtliche Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten

Über die ab sofort geltenden Informationspflichten der EU-Verordnung Nr. 524/2013 für Händler im E-Commerce hinaus wird es weitere Informationspflichten geben. Das dafür initiierte Verbraucherstreitbeilegungsgesetz ließ der Bundesrat am 29.1.2016 passieren.

Damit wird die gesetzliche Grundlage für ein flächendeckendes Schlichtungssystem für Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Verbrauchern geschaffen, das neben die staatliche Justiz tritt.

Unternehmer, die eine Webseite unterhalten oder allgemeine Geschäftsbedingungen verwenden, müssen den Verbraucher leicht zugänglich, klar und verständlich

- » in Kenntnis setzen, inwieweit er bereit oder verpflichtet ist, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen, und
- » auf die zuständige Verbraucherschlichtungsstelle hinweisen, wenn sich der Unternehmer zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle verpflichtet hat oder wenn er aufgrund von Rechtsvorschriften zur Teilnahme verpflichtet ist. Der Hinweis muss Angaben zu Anschrift und Webseite der Verbraucherschlichtungsstelle sowie eine Erklärung des Unternehmers, an einem Streitbeilegungsverfahren vor dieser Verbraucherschlichtungsstelle teilzunehmen, enthalten.

Die Informationen müssen

- » auf der Homepage des Unternehmers erscheinen, wenn der Unternehmer eine Webseite unterhält,
- » zusammen mit seinen allgemeinen Geschäftsbedingungen gegeben werden, wenn der Unternehmer allgemeine Geschäftsbedingungen verwendet.

Von der Informationspflicht sind nur Unternehmen ausgenommen, die am 31.12. des vorangegangenen Jahres 10 oder weniger Personen beschäftigten.

Die nun dazu einzurichtenden sogenannten Verbraucherschlichtungsstellen müssen bestimmte Anforderungen zu Fachwissen, Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Transparenz erfüllen – die Einhaltung der Vorgaben wird durch staatliche Stellen geprüft.

Der überwiegende Teil des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes tritt zum 1.4.2016 in Kraft. Die Regelungen zu den Informationspflichten aber treten erst 1.2.2017 in Kraft.

3. Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge sind wichtige Instrumente in einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Arbeitnehmerüberlassung bietet Unternehmen Möglichkeiten zur flexiblen Abdeckung von Auftragspitzen und kurzfristigem Personalbedarf.

Zur Verhinderung von Missbrauch und zur Stärkung der Stellung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern sieht der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze u. a. folgende Maßnahmen vor:

- » Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sollen künftig bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden können. In einem Tarifvertrag sind abweichende Regelungen – und damit längere Einsatzzeiten von über 18 Monaten – möglich.
- » Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sollen nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeiterinnen und -arbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden (Equal Pay). Soweit für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-)Zuschlagstarifvertrag gilt, der eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an Equal Pay vorsieht, besteht der Anspruch auf Equal Pay erst nach einer Einsatzdauer von 12 Monaten.
- » Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern als Streikbrecher.
- » Es wird gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer bei den für die Mitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind.
- » Um den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern und gleichzeitig die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern, werden für die Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zu Arbeitsverträgen die wesentlichen von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien gesetzlich niedergelegt. Außerdem wird entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass ein Arbeitsvertrag, unabhängig von der Bezeichnung und dem formalen Inhalt des Vertrages, vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Vertragsdurchführung entspricht.

Anmerkung: Die Änderungen sollen zum 1.1.2017 in Kraft treten. Bis dahin werden sich sicherlich noch ein paar Änderungen im Detail ergeben, über die wir Sie nach Verkündung des Gesetzes informieren.

4. Modernisierung der Pflegeversicherung

Die Modernisierung der Pflegeversicherung passierte am 18.12.2015 den Bundesrat. Sie führt unter anderem einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsverfahren ein.

- » Das neue Begutachtungsverfahren erfasst alle relevanten Aspekte der Pflegebedürftigkeit – unabhängig davon, ob diese auf körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen beruhen.

- » Die bisherigen 3 Pflegestufen werden durch 5 Pflegegrade ersetzt. Maßgeblich für die Einstufung ist dabei der Grad der Selbstständigkeit einer Person.
- » Leistungen der Pflegeversicherung richten sich zukünftig allein nach dem festgestellten Pflegegrad und sollen passender als bisher auf die Versorgungsbedürfnisse hilfebedürftiger Menschen ausgerichtet werden.
- » Das Gesetz stärkt zudem die soziale Absicherung von pflegenden Angehörigen. So kommt es zu Verbesserungen im Bereich der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.
- » Zur Finanzierung der Reform erhöhen sich zum Jahresanfang 2017 die Beiträge zur Pflegeversicherung um 0,2 Prozentpunkte auf 2,55 % des Bruttoeinkommens.
- » Die Pflegereform trat in weiten Teilen bereits im Januar 2016 in Kraft.

5. Vermieterbescheinigung/Wohnungsgeberbestätigung nach dem Bundesmeldegesetz

Der Wohnungsgeber ist verpflichtet, bei der An- oder Abmeldung des Mieters mitzuwirken. Hierzu hat er oder eine von ihm beauftragte Person der meldepflichtigen Person den Einzug oder den Auszug schriftlich oder elektronisch innerhalb von 2 Wochen nach Ein- bzw. Auszug zu bestätigen.

Verweigert der Wohnungsgeber die Bestätigung oder erhält die meldepflichtige Person sie aus anderen Gründen nicht rechtzeitig, so muss sie dies der Meldebehörde unverzüglich mitteilen. Die Bestätigung des Wohnungsgebers enthält folgende Daten:

1. Name und Anschrift des Wohnungsgebers,
2. Art des meldepflichtigen Vorgangs mit Einzugs- oder Auszugsdatum,
3. Anschrift der Wohnung sowie
4. Namen der meldepflichtigen Personen.

Die Meldebehörde kann von dem Eigentümer/Vermieter der Wohnung Auskunft über Personen verlangen, welche bei ihm wohnen oder gewohnt haben. Kommt er seiner Aufgabe nicht nach oder macht er fehlerhafte Angaben in der Vermieterbescheinigung, muss der Mieter dies beim Einwohnermeldeamt melden.

Dem Vermieter droht dann ein Bußgeld von bis zu 1.000 €. Mit einem Bußgeld von bis zu 50.000 € wird geahndet, wenn der Vermieter wissentlich eine falsche Vermieterbescheinigung ausstellt.

6. Zulässigkeit von Werbung mit Produkten in „limitierter Stückzahl“

Eine Produktwerbung ist unzulässig, wenn der Warenvorrat des Unternehmers so gering ist, dass der Verbraucher auch innerhalb einer kurzen Reaktionszeit nach Kenntnisnahme der Werbung keine realistische Chance hat, die angebotene Ware zu erwerben und in der Werbung hinsichtlich der Verfügbarkeit der Ware lediglich der Hinweis „nur in limitierter Stückzahl“ erfolgt. Das hat das Oberlandesgericht Koblenz (OLG) mit seinem Urteil vom 2.12.2015 entschieden.

Im entschiedenen Fall hatte ein Unternehmen durch Prospekte und Anzeigen in einer großen Boulevardzeitung sowie im Internet ein Haushaltsgerät beworben. Es sollte an einem bestimmten Wochentag in einzelnen Filialen und ab 18.00 Uhr des Wochentages, an dem die Werbung veröffentlicht wurde, auch im Internet zu erwerben sein. Bereits 4 Minuten nach 18.00 Uhr war das Gerät online aber nicht mehr verfügbar. In den Filialen war es innerhalb von ein bis zwei Stunden nach deren Öffnung vergriffen.

Nach Auffassung des OLG stellt es eine Irreführung des Verbrauchers dar, wenn ein Unternehmer zum Kauf von Waren auffordert, ohne darüber aufzuklären, dass er hinreichende Gründe für die Annahme hat, er werde nicht in der Lage sein, diese oder gleichwertige Waren für eine angemessene Zeit in angemessener Menge zu dem genannten Preis für den Kunden vorzuhalten. Der inhaltslose Hinweis „nur in limitierter Stückzahl“ beseitigt nicht die Irreführung, dass der Kunde keine realistische Chance hat, die angebotene Ware zu erwerben.

7. „No-Reply“-Bestätigungsmails mit Werbezusätzen unzulässig

In einem vom Bundesgerichtshof am 16.12.2015 entschiedenen Fall wandte sich ein Verbraucher mit der Bitte um Bestätigung einer von ihm ausgesprochenen Kündigung per E-Mail am 10.12.2013 an eine Versicherung. Diese bestätigte unter dem Betreff „Automatische Antwort auf Ihre Mail (...)“ den Eingang der E-Mail und ergänzte unter der Signatur:

„Übrigens: Unwetterwarnungen per SMS kostenlos auf Ihr Handy. Ein exklusiver Service nur für S. Kunden. Infos und Anmeldung unter (...) Neu für iPhone Nutzer: Die App S. Haus & Wetter, inkl. Push-Benachrichtigungen für Unwetter und vielen weiteren nützlichen Features rund um Wetter und Wohnen: (...) Diese E-Mail wird automatisch vom System generiert. Bitte antworten Sie nicht darauf.“

Daraufhin rügte der Verbraucher mit E-Mail vom 11.12.2013 die mit automatisierter Antwort enthaltene Werbung, mit der er nicht einverstanden war. Auch auf diese E-Mail sowie eine weitere vom 19.12.2013 mit einer Sachstandsanfrage erhielt er eine automatisierte Empfangsbestätigung mit dem obigen Inhalt.

Die BGH-Richter kamen zu dem Entschluss, dass gegen den erklärten Willen eines Verbrauchers übersandte E-Mail-Schreiben mit werblichem Inhalt eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen. In ihrer Begründung führten sie aus, dass jedenfalls die Übersendung der Bestätigungsmail mit Werbezusatz vom 19.12.2013 den Verbraucher in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt hat, weil sie gegen seinen zuvor erklärten ausdrücklichen Willen erfolgt ist.

8. Nachforderung von Architektenhonorar nach „Schlussrechnung“

Ein Architekt ist zwar grundsätzlich berechtigt, auch nach einer erteilten Schlussrechnung eine weitergehende Forderung geltend zu machen. Hieran kann er aber nach Treu und Glauben gehindert sein. Die Bindung des Architekten ergibt sich noch nicht aus der Erteilung einer Schlussrechnung allein, sie setzt vielmehr eine umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen voraus.

In seiner Entscheidung vom 19.11.2015 stellt der Bundesgerichtshof fest, dass der Architekt dann an eine Schlussrechnung gebunden ist, wenn der Auftraggeber auf eine abschließende Berechnung des Honorars vertrauen durfte und er sich im berechtigten Vertrauen auf die Endgültigkeit der Schlussrechnung in schutzwürdiger Weise so eingerichtet hat, dass ihm eine Nachforderung nicht mehr zugemutet werden kann.

Allein die Bezahlung der Schlussrechnung ist jedoch keine Maßnahme, mit der sich der Auftraggeber auf die Endgültigkeit der Schlussrechnung einrichtet. Auch der Zeitraum zwischen der Erteilung und dem Ausgleich der Honorarrechnung des Architekten und der erstmaligen Geltendmachung eines weitergehenden Honorars auf der

Grundlage der Mindestsätze der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure macht die Zahlung eines Differenzbetrages zwischen einem abgerechneten Pauschalhonorar und den Mindestsätzen der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure nicht unzumutbar.

9. Keine Karenzentschädigung bei Beteiligung am Konkurrenzunternehmen durch zinsloses Darlehen

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das sich auf jede denkbare Form der Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens bezieht, umfasst auch das Belassen eines zinslosen Darlehens, das der Arbeitnehmer einem Konkurrenzunternehmen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Zweck der Gründung gewährt hat.

In einem Fall aus der betrieblichen Praxis war ein Arbeitnehmer seit dem 1.7.2007 bei einem Unternehmen als Betriebsleiter beschäftigt. In einer Wettbewerbsvereinbarung lautet es u. a.: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder mittelbar noch unmittelbar bei einem oder für ein Unternehmen tätig zu sein, bei der Gründung eines solchen Unternehmens mitzuwirken oder sich an ihm zu beteiligen, noch ein solches mit Rat und Tat irgendwie zu unterstützen, noch ein solches mittelbar oder unmittelbar allein oder mit anderen zu betreiben, das mit der Firma in Wettbewerb steht, insbesondere Werkzeuge und/oder Maschinen entwickelt, herstellt oder vertreibt, wie sie im Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers von der Firma entwickelt, hergestellt oder vertrieben werden.“

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos zum 25.7.2009 und warf dem Betriebsleiter vor, er habe während seines Arbeitsverhältnisses den Aufbau einer Firma, die mit ihr in Wettbewerb stand, unter anderem durch Vergabe eines Darlehens an deren späteren Geschäftsführer gefördert. Der Arbeitnehmer verlangte dagegen die Zahlung einer Karenzentschädigung für die Zeit vom 26.7.2009 bis zum 30.6.2011 und behauptete, dass er sich in der Zeit vom 26.7.2009 bis zum 25.7.2011 an das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gehalten hatte.

Dazu entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 7.7.2015, dass die bloße Kapitalbeteiligung an einem anderen Unternehmen – wie z. B. eine „Beteiligung“ durch den Erwerb börsengehandelter Aktien eines Konkurrenzunternehmens – grundsätzlich noch keine Tätigkeit ist, die dem Wettbewerbsverbot unterliegt. Eine andere Beurteilung ist jedoch geboten, wenn und so weit im Zusammenhang mit der Kapitalbeteiligung eine Tätigkeit entfaltet wird. Dem entspricht es, wenn das Kapital zur Gründung des Konkurrenzunternehmens gewährt wird oder die Ausübung eines bestimmenden Einflusses auf das Konkurrenzunternehmen ermöglicht. Vor diesem Hintergrund hatte der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Zahlung einer Karenzentschädigung.

10. Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis

Ein Schulabsolvent bewarb sich im Frühjahr 2013 bei einem Unternehmen um eine Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel. Das Unternehmen versprach ihm die Aufnahme der Ausbildung zum 1.8.2013. Zur Überbrückung schlossen beide einen „Praktikantenvertrag“ mit einer Laufzeit bis zum 31.7.2013.

Nach dem gesonderten Berufsausbildungsvertrag begann anschließend die Ausbildung mit einer Probezeit von 3 Monaten. Mit

Schreiben vom 29.10.2013, welches dem Auszubildenden (Azubi) am gleichen Tag zuzuging, kündigte der Arbeitgeber das Berufsausbildungsverhältnis zum 29.10.2013.

Der Azubi hielt die Kündigung für unwirksam, da sie erst nach Ablauf der Probezeit erklärt wurde. Das dem Berufsausbildungsverhältnis vorausgegangene Praktikum war auf die Probezeit anzurechnen, da sich das Unternehmen bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über ihn machen konnte, argumentierte der Azubi.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass das Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden konnte. Das Berufsbildungsgesetz schreibt zwingend vor, dass ein Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist deshalb nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an.

11. Außerordentliche Kündigung – häufige Kurzerkrankungen

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit kann ein wichtiger Kündigungsgrund im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) sein. Danach handelt es sich um einen wichtigen Grund, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Eine außerordentliche Kündigung kommt jedoch nur in eng begrenzten Fällen in Betracht, etwa wenn die ordentliche Kündigung aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen ausgeschlossen ist. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) prüft die Wirksamkeit einer auf häufigen Kurzerkrankungen gestützten Kündigung grundsätzlich in 3 Stufen.

1. Stufe: Im Kündigungszeitpunkt müssen objektive Tatsachen vorliegen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen. Hierbei kommt häufigen Kurzerkrankungen in der Vergangenheit indizielle Bedeutung für eine entsprechende künftige Entwicklung zu.

2. Stufe: Im Rahmen der Prüfung muss festgestellt werden, ob die prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Diese kann sich aus Betriebs-

ablaufstörungen, aber auch aus wirtschaftlichen Belastungen, etwa durch die zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten für einen Zeitraum von mehr als 6 Wochen ergeben.

3. Stufe: Auf der Ebene ist dann im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung zu prüfen, ob diese Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden müssen.

Bei einer außerordentlichen Kündigung ist dieser Prüfungsmaßstab auf allen 3 Stufen erheblich strenger. Insofern bedarf es eines gravierenden Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung. Als Grundlage für eine Prognose ist ein Zeitraum von 3 Jahren geeignet. Unzumutbare wirtschaftliche Belastungen hat das BAG auch dann nicht angenommen, wenn künftig von möglichen Fehlzeiten im Umfang von 11,75 Wochen pro Jahr und selbst von 18,81 Wochen auszugehen wäre.

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27.8.2014 rechtfertigen zu prognostizierende Arbeitsunfähigkeitszeiten im Umfang von 17,4 Wochen pro Jahr und Entgeltfortzahlungskosten im Umfang von 14,7 Wochen jährlich keine krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung.

12. Zahlung des Mindestlohns bei Vergabe öffentlicher Aufträge

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17.11.2015 kann die Vergabe öffentlicher Aufträge durch Gesetz davon abhängig gemacht werden, dass ein Mindestlohn gezahlt wird. Nach Meinung der Richter verstößt es nicht gegen das Unionsrecht, wenn ein Bieter, der es ablehnt, sich zur Zahlung des Mindestlohns an seine Beschäftigten zu verpflichten, vom Verfahren zur Vergabe eines Auftrags ausgeschlossen wird.

Im entschiedenen Fall schloss im Juli 2013 die Stadt Landau das deutsche Unternehmen RegioPost von der Beteiligung an einem Verfahren zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags über die Postdienstleistungen der Stadt aus, weil sich dieses Unternehmen entgegen den Bestimmungen der Vergabebekanntmachung auch nach Aufforderung nicht verpflichtet hatte, den Beschäftigten, die im Fall des Zuschlags zur Ausführung der Leistungen eingesetzt würden, einen Mindestlohn zu zahlen.

Mit der Entscheidung stellt der EuGH fest, dass Bieter und deren Nachunternehmer von der Beteiligung an einem Verfahren zur Vergabe eines öffentlichen Auftrags ausgeschlossen werden können, wenn sie sich weigern, sich durch eine schriftliche, ihrem Angebot beizufügende Erklärung zu verpflichten, den Beschäftigten, die zur Ausführung der Leistungen eingesetzt werden sollen, einen im Vorhinein festgelegten Mindestlohn zu zahlen.

Basiszinssatz:
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.1.2015 = -0,83 %, 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %, 1.1.2014 – 30.6.2014 = -0,63 %
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php

Verzugszinssatz:
(§ 288 BGB; seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5-%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8-%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9-%-Punkte
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex:
(2010 = 100)

2015: Dezember = 107,0; November = 107,1; Oktober = 107,0; September = 107,0;
August = 107,2; Juli = 107,2; Juni 107,0; Mai = 107,1; April = 107,0; März = 107,0;
Februar = 106,5; Januar = 105,5

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Konjunkturindikatoren – Verbraucherpreisindex

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.