



Inhalt

Arbeitsrecht

- 91) Sachgrundlose Befristung bei Arbeitgeberwechsel
- 92) Hemmung vertragliche Ausschlussfrist
- 93) Freistellung bei Kündigung
- 94) Verfall von Urlaubsansprüchen

Baurecht

- 95) Gesellschafter einer Dach-ARGE als Nachunternehmer

Werkvertragsrecht

- 96) Keine Verjährung des Werklohnanspruchs ohne Schlussrechnung
- 97) Ende des Anordnungsrechts nach § 1 Abs. 3 und 4 VOV/B
- 98) Pauschalvergütung bleibt auch bei Mindermengen
- 99) Feststellung zur Insolvenztabelle als Abnahme
- 100) Mängelbeseitigung auch ohne Nachweis der Mangelursache

- 101) Keine abstrakte Nutzungsausfallentschädigung für erwerbswirtschaftlich genutzte Sache

Steuerrecht

- 102) Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnungsneubaus

Betriebswirtschaft

- 103) Unternehmer-Info Bau – „Bewertung angefangener Arbeiten“
- 104) Neues Firmenticket der BVG ab dem 01.09.2019

Handwerksordnung

- 105) Meisterpflicht – Ja zum Meisterbrief

Ausbildung

- 106) Azubi-Ticket für Berlin und Brandenburg

Straßenverkehr

- 107) Feiertagsfahrverbot am 31. Oktober (Reformationstag)

Abfallbeseitigung

- 108) Gewerbeabfallverordnung/Überarbeitete Handlungshilfen der Verbände

Technische Vorschriften

- 109) Neue Normen des NABau – Juni / Juli 2019

Warnung

- 110) Warnung vor Betrugsmasche

Erfahrungsaustausch

- 111) Erfahrungsaustausch zu Abschluss „Erbbaupachtvertrag“ mit Senat/Bezirken gesucht

Fachgemeinschaft Bau

- 112) Rahmenvereinbarung – BAMAKA – Angebote von FIAT, Eurorad und Ford
- 113) Autohaus Kramm – Partner der Braubranche seit fast 30 Jahren

- 114) Presseecho FG Bau

Veranstaltungen

- 115) Gebäudeenergieberater/in Fortbildung
- 116) Der BLB informiert zu geplanten Baumaßnahmen der Bundeswehr in Brandenburg am 08.10.2019



91) Sachgrundlose Befristung bei Arbeitgeberwechsel

Ein Arbeitgeberwechsel zur Ermöglichung einer sachgrundlos befristeten Weiterbeschäftigung kann eine rechtsmissbräuchliche Umgehung des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG darstellen (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 31.01.2019 – 21 Sa 936/18).

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (AN) war seit 2012 bei einem Forschungsverbund aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge in einem Labor beschäftigt, welches gemeinsam mit dem Beklagten (AG) betrieben wurde. In 2015 wurde dem AN vorgeschlagen, das derzeitige Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden und zum AG zu wechseln. Mit diesem wurde dann ein Arbeitsvertrag mit sachgrundloser Befristung geschlossen. Die Tätigkeit des AN änderte sich ebenso wenig wie sein Vorgesetzter. Auch die vertraglichen Bedingungen blieben im Wesentlichen unverändert. Der AN macht die Unwirksamkeit dieser Befristung geltend. Die Arbeitsgerichte gaben ihm Recht.

Einordnung des Urteils

In § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist geregelt, dass die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes dann unzulässig ist, wenn mit demselben AG bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine zeitliche Grenze enthält die Vorschrift nicht. Das BAG hatte dennoch eine solche Befristung angenommen. Danach sollen Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, die Wirksamkeit einer sachgrundlosen Befristung nicht verhindern (BAG, Urt. v. 06.04.2011 – 7 AZR 716/09). Dieser Rechtsprechung hat das BVerfG eine Absage erteilt und nur wenige Ausnahmen zugelassen (BVerfG, Beschluss v. 06.06.2018 – 1 BvL 7/14; 1 BvR 1375/14, siehe auch RS 6/2018,

Nr. 75). Fachgerichte dürfen die Gesetze zwar auslegen, aber nicht Recht originär setzen. Dies darf nur der Gesetzgeber. Das BAG ist nunmehr den verpflichtenden Vorgaben des BVerfG gefolgt und hat die Befristung eines Arbeitsvertrages als unwirksam angesehen, wo die Vorbeschäftigung des AN acht Jahre zurücklag und seinerzeit 18 Monate gedauert hat (BAG, Urt. v. 23.01.2019 – 7 AZR 733/16). Eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung liege noch nicht „sehr lange“ zurück und 18 Monate seien auch nicht von „sehr kurzer Dauer“.

Daher könnte man z.B. versucht sein einen Arbeitnehmer dessen Arbeitsvertrag nicht (weiter) befristet werden kann, an ein anderes Unternehmen „abzugeben“, mit dem man rechtlich verbunden ist. Um dort dann wieder neu die Voraussetzungen einer sachgrundlosen Befristung zu schaffen.

Das LAG hat dem im vorliegenden Verfahren einen Riegel vorgeschoben. Entscheidend war die objektive Funktionswidrigkeit des Rechtsgeschäfts. Also der Abschluss des neuen Arbeitsvertrages. Im Grunde hatte sich die Arbeit des AN nicht geändert, es wurde nur „formal“ der AG ausgetauscht. In dieser Situation wäre das Berufen des neuen AG auf die Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung treuwidrig (§ 242 BGB).

Praxishinweis:

Der Formalakt des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages mit einem anderen Unternehmen bei ansonsten vollständiger Kontinuität reicht nicht. Anders ist es natürlich, wenn der AN beim neuen Unternehmen vollständig in dessen Strukturen eingegliedert wird, also insbesondere eine andere Tätigkeit bekommt und auch andere Vorgesetzte.

Das Urteil könnte aber auch an anderer Stelle zu Problemen führen. Schon bei der Vorstellung des Beschlusses des BVerfG war angeraten worden, bei Vorstellungsgesprächen den Bewerber

explizit zu fragen, ob er schon in der Vergangenheit beim Unternehmen beschäftigt war bzw. dies anhand von Unterlagen genau zu prüfen. Das vorliegende Urteil bietet Anlass dazu, im Zweifel auch dann von einer sachgrundlosen Befristung abzuraten, wenn der Bewerber bei einem eng verbundenen Unternehmen schon tätig gewesen ist.

(Fa)



92) Hemmung vertragliche Ausschlussfrist

Der Lauf einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen wird durch Verhandlungen nicht gehemmt (BAG, Urt. v. 17.04.2019 – 5 AZR 331/18)

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (AN) war ab dem 01.06.2012 bei der Beklagten (AG) beschäftigt. In seinem Arbeitsvertrag war u.a. geregelt, dass er eine leistungsabhängige Prämie in Höhe von 15.000,- € erhält, für 2012 anteilig. Diese Prämie war bis 2013 garantiert und wurde auch vom AG gezahlt. Ab dem Jahr 2014 hat der AN keine Prämie mehr erhalten. In dem Arbeitsvertrag war ferner eine Ausschlussfrist vereinbart. Danach waren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Wird der Anspruch abgelehnt, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend gemacht wird (sog. zweistufige Ausschlussfrist).

Am 23.11.2015 übergab der AN dem AG eine Liste mit Themen, über die ein Gespräch stattfinden sollte. Aufgeführt war u.a. die Zahlung von „Tantiemen“ für die Jahre 2014 und 2015. Das Gespräch hat zu keiner Einigung geführt. Am 17.02.2017 hat der AN die Ansprüche eingeklagt. Der AG ist der Klage entgegen getreten mit dem Argument, der AN habe die Ausschlussfrist nicht

eingehalten. Dieser wiederum vertrat u.a. die Auffassung, der Ablauf der Ausschlussfrist wäre durch die Verhandlungen gehemmt gewesen. Die Klage wurde abgewiesen, weil der AN die Ausschlussfrist nicht eingehalten hat.

Einordnung des Urteils:

Bei der Ausschlussfrist im vorliegenden Vertrag handelt es sich um eine Standardformulierung, die sich in vielen Arbeitsverträgen findet. Auch die Ausschlussfrist des § 14 BRTV hat die gleiche Struktur. Bereits mit Urteil vom 20.06.2018 (5 AZR 262/17) hatte das BAG entschieden, dass dann, **wenn der AN die erste Stufe der Ausschlussfrist einhält** (also die schriftliche Geltendmachung) und der AG sich dann auf Verhandlungen einlässt, **für die Dauer der Verhandlungen der Ablauf der zweiten Ausschlussfrist (Klage einreichen) entsprechend § 203 S. 1 BGB gehemmt ist.**

Der vorliegende Fall unterscheidet sich von dem dort entschiedenen Fall darin, dass hier der AN schon die erste Stufe nicht eingehalten hat. Insbesondere war in der „Themenliste“ keine schriftliche Geltendmachung zu sehen. Unter Geltendmachung ist zu verstehen, dass der Anspruchsinhaber unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht. Der „Themenliste“ lässt sich das aber nicht entnehmen.

Das BAG hat nunmehr klargestellt, dass für die **erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist § 203 S. 1 BGB nicht entsprechend gilt**, also Verhandlungen den Ablauf der Frist nicht hemmen. Auch ist es nicht unredlich vom AG sich auf die Ausschlussfrist zu berufen, solange er nicht beim AN den Eindruck erweckt dieser könne darauf vertrauen, dass die Ansprüche auch ohne schriftliche Geltendmachung erfüllt würden.

Praxishinweis:

Das BAG hat nunmehr die Problematik der Hemmung bei vertrag-

lichen Ausschlussfristen im Grunde abschließend entschieden. Beim Regelfall der zweistufigen Ausschlussfrist hemmen Verhandlungen nur die zweite Stufe (gerichtliche Geltendmachung), nicht aber die erste (schriftliche Geltendmachung).

Hier könnte es allenfalls treuwidrig sein, wenn der AG durch sein Verhalten den AN davon abhält vor Ablauf der Ausschlussfrist seinen Anspruch schriftlich geltend zu machen. Es ist daher jedenfalls zu empfehlen sich immer klar auszudrücken, damit keine entsprechende Vorstellung beim AN entstehen kann. Unabhängig davon sollte auch ein Abbruch der Verhandlungen eindeutig erfolgen.

Für § 14 BRTV ist die ganze Problematik noch nicht entschieden worden. Da es sich dort aber auch um eine zweistufige Ausschlussfrist handelt, kann man davon ausgehen, dass die vorbezeichneten Grundsätze auch dort gelten.

(Fa)



93) Freistellung bei Kündigung

Die wirksame Urlaubserteilung in der Kündigungsfrist ist bei unstreitig bestehendem Vergütungsanspruch auch dann gegeben, wenn die Zusage der Vergütung in der Freistellungserklärung nicht ausdrücklich wiederholt wird (LAG Hamm, Ur. v. 08.05.2019 – 5 Sa 12/19).

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber (AG) kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15.06.2018 zum 31.07.2018 fristgerecht und sprach eine Freistellung „unter Anrechnung von Urlaubstagen“ aus. Der Arbeitnehmer (AN) meinte, dennoch Anspruch auf Abgeltung von 8 Urlaubstagen zu haben, da diese nicht während der Freistellung gewährt worden seien. Es sei keine explizit unwiderrufliche Freistellung erfolgt. Fer-

ner fehle es an der erforderlichen vorherigen Zusage der Vergütung der Urlaubszeit. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Einordnung des Urteils:

Eine wirksame Urlaubsgewährung wäre nicht gegeben, wenn lediglich eine Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung erfolgt, ohne dass eine Aussage zur Urlaubserteilung vorliegt (BGH, Ur. v. 09.06.1998 – 9 AZR 43/97).

Im vorliegenden Fall hatte der AG aber in dem Kündigungsschreiben ausdrücklich die Freistellung unter Anrechnung von Urlaubstagen erklärt. Darin liegt grundsätzlich eine wirksame Urlaubsgewährung (BAG, Ur. v. 14.03.2006 – 9 AZR 11/05). Die Urlaubsgewährung muss auch unwiderruflich erfolgen (BAG a.a.O.). Im vorliegenden Fall war dies nicht explizit erfolgt. Aber das wird vom BAG auch nicht gefordert, da die Unwiderruflichkeit eine Rechtsfolge der Urlaubsgewährung ist. Der AG hat gegenüber dem AN keinen Anspruch den Urlaub abzubrechen oder zu verkürzen, wenn die Leistungszeit einmal bestimmt und dem AN mitgeteilt wurde. Darüber hinaus muss der AG die Urlaubsvergütung entweder vor Antritt des Urlaubs zahlen oder vorbehaltlos zusagen (BAG, Ur. v. 10.02.2015 – 9 AZR 455/13). Ansonsten wäre der AN in seiner Urlaubsgestaltung in unzumutbarer Weise eingeschränkt, wenn er bei Urlaubsantritt nicht wisse, ob ihm Urlaubsentgelt gezahlt wird. Aber auch das erfordert keine gesonderte Erklärung, wenn die Vergütung des Zeitraumes der Freistellung unstreitig ist. Dies ist im Fall der Freistellung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche regelmäßig der Fall.

Praxishinweis:

In Anbetracht der bisherigen Rechtsprechung des BAG ist das Urteil des LAG Hamm keine Überraschung. Aber angesichts zunehmender Überraschungen im Urlaubsrecht sollte möglichst klar formuliert werden.

Zum Beispiel: „Sie werden ab sofort unter Fortzahlung der ver-

tragungsgemäßen Vergütung und unter Anrechnung bestehender Urlaubsansprüche bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Erbringung der Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt“.

(Fa)



94) Verfall von Urlaubsansprüchen

1.) Der Verfall von Urlaub kann in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

2.) Diese Initiativlast des Arbeitgebers ist nicht nur auf den originären Urlaubsanspruch im jeweiligen Kalenderjahr beschränkt, sondern bezieht sich auch auf den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. (LAG Köln, Urt. v. 09.04.2019 – 4 Sa 242/18).

Sachverhalt:

Der Kläger war vom 01.09.2012 bis zum 31.03.2017 bei der Beklagten beschäftigt. Mit seiner am 20.07.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat er Abgeltung für jeweils 22 Urlaubstage für die Jahre 2014, 2015 und 2016 verlangt. Das LAG Köln gab der Klage statt.

Einordnung des Urteils:

Das Urteil hat vor allem **Relevanz für nicht-gewerbliche Arbeitnehmer**. Bei gewerblichen regelt § 8 Nr. 6 BRTV-Bau die Urlaubsabgeltung. Danach ist diese nur unter eingeschränkten Voraussetzungen möglich, da im Normalfall der nicht genommene Urlaub zum neuen Arbeitgeber mitgenommen wird.

Bei den nichtgewerblichen Arbeitnehmern gilt § 7 Abs. 3 BurlG. Danach muss der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung in das erste Quartal

des Folgejahres ist nach § 7 Abs. 3 S. 2 und 3 BurlG nur aus dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen statthaft. Abgesehen von diesen gesetzlich vorgesehenen Übertragungstatbeständen wurde eine Übertragung des Urlaubsanspruchs ausnahmsweise für zulässig gehalten, wenn der Arbeitnehmer aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen den Urlaub innerhalb der restlichen Arbeitszeit nicht nehmen konnte. Insbesondere bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern wird darüber hinaus ein Verfall des Urlaubsanspruchs 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres angenommen.

Daher war **bisher** ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass nicht genommener Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres erlischt. Etwas anderes galt nur dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub rechtzeitig geltend gemacht hatte. **Ohne Urlaubsantrag erlosch also der Urlaubsanspruch**. Anders ausgedrückt, es bestand keine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer unaufgefordert Urlaub zu gewähren oder darauf hinzuweisen, dass er ihn rechtzeitig geltend machen muss.

Mit Urteil vom 06.11.2018 (C-684/16) hat der **EuGH** allerdings entschieden, dass der **Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch nur dann verliert, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer freiwillig auf seinen Urlaub verzichtet hat, nachdem er ihn in die Lage versetzt hat, rechtzeitig Urlaub zu nehmen** (s. Besprechung in RS 01/19, Nr. 6). Das BAG hat diesen Schwenk mittlerweile auch vollzogen (Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15). In diesem Urteil musste aber nicht entschieden werden, ob der Urlaubsanspruch nicht doch nach Ablauf von 15 Monaten verfällt.

Die Antwort darauf gibt nunmehr das LAG Köln, dass dem Kläger auch einen Anspruch für 2014 und 2015 gibt, obwohl der 15-Monatszeitraum abgelaufen war. Damit muss wohl davon ausge-

gangen werden, dass der Anspruch frühestens nach Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist nicht mehr durchsetzbar ist. Aber auch daran kann man in Anbetracht der Rechtsprechung des EuGH zweifeln.

Praxishinweis:

1.) Ein allgemeiner Hinweis, z.B. im Arbeitsvertrag, auf den Verfall von Urlaubsansprüchen dürfte den Anforderungen der Rechtsprechung nicht gerecht werden.

2.) Den Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, **rechtzeitig in jedem Kalenderjahr** eine schriftliche Mitteilung an alle nicht-gewerblichen Arbeitnehmer zu verteilen, mit der sie ausdrücklich aufgefordert werden, ihren Urlaub innerhalb des Kalenderjahres in Anspruch zu nehmen, verbunden mit dem Hinweis, dass der Urlaubsanspruch ansonsten verfallen wird. Nicht notwendig wird es sein, den Arbeitnehmern individuell ihren noch offenen Urlaubsanspruch mitzuteilen.

3.) Haben die Arbeitnehmer ein solches Schreiben erhalten, steht einem Verfall des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugszeitraums nichts entgegen. Der Arbeitgeber muss allerdings nachweisen können, dass dem einzelnen Arbeitnehmer das Hinweisschreiben zugegangen ist. Daher wird sich die Einholung von Empfangsbestätigungen empfehlen.

4.) Damit die Arbeitnehmer das Urlaubsrunds schreiben rechtzeitig erhalten, ist dessen Versendung etwa im September zu erfolgen, da der Urlaubsanspruch (auch bei eventuell kollidierenden Urlaubswünschen von Kollegen) dann in den meisten Fällen noch vollständig erfüllt werden kann. Für Arbeitnehmer, die Urlaubsansprüche wirksam in das Folgejahr übertragen haben, muss das Runds schreiben **im ersten Quartal des Folgejahres wiederholt** werden, damit der Verfall des Urlaubsanspruchs am 31.03. ermöglicht wird.

5.) Wer den Formalismus des jährlichen Runds schreibens nicht einhält, wird sich zukünftig nicht

mehr auf den Verfall von Urlaubsansprüchen berufen können. Praktisch werden solche Fälle häufig erst dann relevant, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt und dann eine Urlaubsabgeltung nicht nur für den Urlaub des aktuellen, sondern auch mehrerer zurückliegender Jahre geltend macht.

6.) **Das Urteil gilt im Grundsatz für den gesetzlichen Mindesturlaub.** Für den vertraglichen Mehrurlaub können abweichende Vereinbarungen auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers getroffen werden. Dazu gehören insbesondere auch strengere Verfallregelungen. Eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach der vertragliche Mehrurlaub ohne weitere Voraussetzungen am Ende des Kalenderjahres erlischt, führt also zumindest zum Verfall des Anspruchs auf den Mehrurlaub, auch wenn das Hinweisschreiben unterblieben ist.

(Fa)



95) **Gesellschafter einer Dach-ARGE als Nachunternehmer**

Der aus einer Dach-ARGE ausgeschiedene Partner kann seine Forderung als Nachunternehmer ungeachtet seiner ehemaligen Gesellschafterstellung gegen die ARGE geltend machen (OLG Hamm, Ur. v. 07.06.2019 – 12 U 101/18)

Sachverhalt:

Drei Unternehmen haben sich zu einer ARGE zusammengeschlossen, um gemeinsam ein Straßenbrückenwerk zu erstellen. Dabei wird das Muster des Dach-ARGE-Vertrages des HDB zu Grunde gelegt. Der sieht u.a. in Ziffer 25.221 (Fassung 2005) vor: „Das Einzellos verzichtet bis zur Schlusszahlung des Auftraggebers ... auf jedwede gerichtliche Geltendmachung strittiger Forderungen gegen die Dach-ARGE...“. Sodann beauftragt die ARGE einen Gesellschafter als Nachunternehmer. Dieser wird insolvent

und aus der ARGE ausgeschlossen. In die Auseinandersetzungsbilanz werden alle Forderungen einbezogen, mit dem Ergebnis, dass der ARGE noch eine Forderung gegen den ehemaligen Gesellschafter zusteht. Der Insolvenzverwalter verlangt aus dem Nachunternehmervertrag Bezahlung der restlichen Vergütung.

Einordnung des Urteils:

Das Gericht hat die Klage **als zur Zeit unzulässig** abgewiesen. Im Falle der Auseinandersetzung der Gesellschaft gilt die sog. „**Durchsetzungssperre**“. Diese bewirkt, dass einzelne auf dem Gesellschaftsverhältnis beruhende Ansprüche der Gesellschafter gegen die Gesellschaft oder gegen die Mitgesellschafter nicht mehr selbständig geltend gemacht werden können, sondern unselbständige Rechnungsposten in der Auseinandersetzungsbilanz sind. Dies gilt auch, wenn ein Gesellschafter ausscheidet.

Die gesellschaftsrechtliche Durchsetzungssperre gilt aber nicht, wenn der Gesellschafter **Ansprüche** geltend macht, die **nicht auf seiner Gesellschafterstellung** beruhen (BGH, Ur. v. 03.04.2006 – II ZR 40/95). So wie hier, wo der Anspruch auf dem Nachunternehmervertrag beruht. Daher war die Klage grundsätzlich möglich. Und auf Grund des gegebenen Sachverhalts wäre sie auch begründet gewesen.

Das kann aber, wenn auch **nur zeitlich befristet**, durch eine vertragliche Vereinbarung **ausgeschlossen** werden. Dies war vorliegend durch Ziffer 25.221 des Muster-ARGE-Vertrags geschehen.

Das Gericht hat nunmehr entschieden, dass diese Vereinbarung auch ein ausgeschiedener Gesellschafter gegen sich gelten lassen muss. Daher wurde die Klage vorläufig abgewiesen.

Praxishinweis:

Der vorliegende Sachverhalt zeigt ein grundsätzliches Problem der Dach-ARGE-Verträge auf. Der ARGE-Partner ist Mitgesellschafter einer BGB-Gesellschaft, die als Auftragnehmer ein Projekt für

den Kunden abwickelt. Dabei ist er einerseits als Mitgesellschafter Auftraggeber von Nachunternehmerverträgen, und zwar auch an sich selbst, und damit andererseits sein eigener Auftragnehmer.

Ziel soll es sein, das von Treuepflichten geprägte Gesellschaftsrecht von dem von Interessengegensätzen gekennzeichneten Bauvertragsrecht zu trennen. Die Bauabwicklung traut man eher dem Werkvertragsrecht als dem Gesellschaftsrecht zu. Das Ergebnis ist ein umfangreicher, sehr detaillierter Dach-ARGE-Vertrag.

Ein Kernproblem zeigt sich im vorliegenden Fall. Die Werklohnforderung des Gesellschafter, der als Nachunternehmer der ARGE tätig ist, wird behandelt wie jede andere Forderung Dritter. Nur durch die hier vereinbarte Ziffer 25.221 konnte verhindert werden, dass der ausgeschiedene Gesellschafter seinen Anspruch gegen die ARGE vorläufig geltend machen kann.

Aber: Hätte der Insolvenzverwalter die Klage erst nach Abschluss des Bauprojekts eingereicht, wäre diese erfolgreich gewesen. Und da die Klage im vorliegenden Fall nur als zur Zeit unzulässig abgewiesen worden ist, kann er das immer noch machen! Die ARGE zahlt dann in die Insolvenzmasse ein und kann die ihr zustehenden (jetzt sogar noch höheren) Forderungen gegen den ehemaligen Gesellschafter nur als einfache Insolvenzforderung geltend machen. Und wenn sie Pech hat, fällt sie komplett damit aus! Dieses Ergebnis ist mehr als unbefriedigend. Vor allem da ja im vorliegenden Fall jemand Forderungen gegen die ARGE geltend macht, der den Grund für den eigenen Ausschluss selbst geliefert hat. Das Ergebnis ist aber eine Konsequenz aus der Trennung von Gesellschaftsvertrag und Werkvertrag. Die Alternative wäre eine reine gesellschaftsvertragliche Grundlage. Das mag erst einmal komplizierter sein, aber ein Ergebnis wie das hier vorliegende wäre dann kaum möglich.

(Fa)



96) Keine Verjährung des Werklohnanspruchs ohne Schlussrechnung

Die Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 VOB/B, wonach der Anspruch des Auftragnehmers auf Schlusszahlung erst nach Stellung der Schlussrechnung fällig wird, so dass er den Eintritt der Verjährung einseitig bestimmen kann, benachteiligt den Auftraggeber nicht unangemessen (OLG Hamburg, Urt. v. 20.12.2018 – 4 U 80/18)

Sachverhalt:

Der Auftragnehmer (AN) führte im Jahr 2012 Maurerarbeiten aus. Die VOB/B wird vereinbart. Allerdings vereinbarten die Parteien auch einige Änderungen zu den Regelungen der VOB/B. Die Abnahme erfolgte 2012. Erst Ende 2015 erstellte der AN die Schlussrechnung. Im Mai 2017 erhob er dann Zahlungsklage. Der Auftraggeber (AG) hält den Anspruch für verjährt.

Einordnung des Urteils:

Zu Unrecht! Maßgeblich für den Verjährungsbeginn ist das „Entstehen“, also die Fälligkeit der Forderung. Die Verjährung beginnt dann mit dem Schluss des Jahres, in dem die Forderung fällig wird. Bei reinen Werkverträgen nach BGB wird der Werklohn mit der Abnahme fällig (§ 641 BGB). Bei Bauverträgen ab dem 01.01.2018 tritt Fälligkeit dann ein, wenn das Werk abgenommen und der AN eine prüffähige Rechnung erstellt hat (§ 650 g Abs. 4 BGB). Ähnlich ist die Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 VOB/B, wonach es ebenfalls der Abnahme und der Erteilung der Schlussrechnung bedarf. Danach wurde **im vorliegenden Fall die Werklohnforderung 2015 fällig**, so dass **Verjährung erst mit Ablauf des 31.12.2018 eintrat**.

Solange die VOB/B als Ganzes vereinbart wird, gibt es keine Probleme. Vorliegend waren aber Abweichungen vereinbart worden. Daher unterlag hier § 16 Abs. 3 Nr. 1 VOB/B der Inhaltskontrolle.

Das Gericht musste somit prüfen, ob der AG unangemessen benachteiligt wurde. Ältere Entscheidungen sahen das so. Das Problem liegt darin, dass es nach § 16 Abs. 3 VOB/B und dem neuen § 650 g Abs. 4 BGB der AN in der Hand hat, die Fälligkeit der Vergütung, und damit auch den Eintritt der Verjährung, hinausschieben.

Das OLG Hamburg hat nunmehr entschieden, dass eine **isolierte Vereinbarung des § 16 Abs. 3 Nr. 1 VOB/B durch den AN** den AG nicht unangemessen benachteiligt. Zwar hat dieser dadurch einen Vorteil, dass er die Verjährung hinausschieben kann. Aber auch die Interessen des AG werden angemessen berücksichtigt. Dieser erhält die Möglichkeit, vor Fälligkeit des Zahlungsanspruchs zunächst die Werklohnforderung zu prüfen. Da er aufgrund der späteren Fälligkeit erst später zahlen muss, hat er Liquiditätsvorteile. Schließlich hat es der AG nach **§ 14 Abs. 4 VOB/B** selbst in der Hand, die Schlussrechnung auf Kosten des AN zu erstellen.

Praxishinweis:

Das Urteil ist richtig. Auch wenn der neue § 650 g Abs. 4 BGB nicht zur Beurteilung herangezogen werden kann, so ist der Vorschrift doch zu entnehmen, dass der Gesetzgeber die Auffassung vertritt, dass das Prüfungsinteresse des AG höher zu bewerten ist als der Nachteil, dass der AN durch Zurückhalten der Schlussrechnung den Fälligkeitszeitpunkt hinausschieben kann.

Aber Achtung: Aus dem vorliegenden Urteil kann nicht entnommen werden, dass der AN beliebig lange Zeit hätte um die Schlussrechnung zu erstellen. Im vorliegenden Fall lagen zwischen Abnahme und Erstellen der Schlussrechnung drei Jahre. In einem anderen Fall hat das OLG Hamm (Urt. v. 25.09.2014 – 24 U 65/13) den Anspruch auf Werklohn als verwirkt angesehen. Dort war die Abnahme 2006 erfolgt. Ende 2007 forderte der AG den AN letztmalig auf die Schlussrechnung zu stellen. Dies erfolgte dann erst Ende 2012. Das war

nach Auffassung des Gerichts eindeutig zu spät.

(Fa)



97) Ende des Anordnungsrechts nach § 1 Abs. 3 und 4 VOB/B

1.) Das Anordnungsrecht des Auftraggebers gem. § 1 Abs. 3 und 4 VOB/B endet mit der Abnahme.

2.) Ohne Abnahme findet die Herstellungsverpflichtung des Werkunternehmers auch dann ihr Ende, wenn der Auftraggeber zur Abnahme verpflichtet ist.

(OLG Hamm, Urt. v. 18.01.2019 – I-12 U 54/18)

Sachverhalt:

Der Auftraggeber (AG) beauftragte den Auftragnehmer (AN) mit Elektroarbeiten. Teil der geschuldeten Leistungen ist eine Brandmeldeanlage. Die förmliche Abnahme sollte innerhalb von zwölf Werktagen nach der Fertigstellungsanzeige erfolgen. Der AN führte die ihm obliegenden Leistungen bis April 2017 aus und zeigte die Fertigstellung an. Ein vom AG hinzugezogener Sachverständiger bestätigte, dass die Leistungen nur geringfügige Mängel aufweisen. Gleichwohl verweigerte der AG die Abnahme, da er die Auffassung vertritt, dass zusätzliche Leistungen erforderlich sind um die Brandmeldeanlage zu ertüchtigen. Diese zusätzlichen Leistungen ordnete der AG im September 2017 an. Der AN weigerte sich, diese auszuführen. Vielmehr klagte er aus der Schlussrechnung, die er schon im Mai 2017 erstellt hatte. Er meint, zur Ausführung der zusätzlichen Leistungen nicht mehr verpflichtet zu sein. Das Gericht gibt ihm Recht.

Einordnung des Urteils:

Nicht nur § 1 Abs. 3 und 4 VOB/B kennen ein einseitiges Anordnungsrecht, sondern auch § 650 b BGB. Beide Vorschriften sagen aber nichts dazu, bis zu welchem

Zeitpunkt dieses ausgeübt werden kann. Auch findet sich keine Rechtsprechung zu dem Thema. Das Urteil des OLG Hamm ist somit das erste hierzu. Und das Ergebnis überzeugt. Da das Anordnungsrecht des AG die Herstellungsverpflichtung des AN betrifft, kann dieses Recht nur im Erfüllungsstadium bestehen. Und dieses endet mit der Abnahme.

Die zweite Aussage des Gerichts bestätigt dann nur noch die schon bisher geltende Auffassung. Der AG kann nicht das Erfüllungsstadium dadurch verlängern, dass er die Abnahme verweigert. Da im vorliegenden Fall nur unwesentliche Mängel vorlagen, hätte er das Werk abnehmen müssen.

(Fa)



98) Pauschalvergütung bleibt auch bei Mindermengen

Der BGH hat mit Beschluss vom 05.12.2018 (VII ZR 225/17) das Urteil des OLG Köln vom 06.09.2017 (11 U 104/11) bestätigt, wonach der Auftraggeber bei einem Pauschalpreisvertrag einen Ausgleich nur verlangen kann, wenn die ausgeführte Mindermenge von der vertraglich vorgesehenen Menge so erheblich abweicht, dass ein Festhalten am Pauschalpreis unzumutbar ist. Die detaillierte Angabe im Leistungsverzeichnis führt nicht immer dazu, dass sie die Pauschalierung auf diese Angabe begrenzt.

In dem entschiedenen Fall wurde der Unternehmer mit der Herstellung bautechnischer Brandschutzanlagen beauftragt. Die VOB/B wurde Vertragsbestandteil. Im Leistungsverzeichnis ist eine Position mit „9.489,32 m² Kanal“ zum Pauschalpreis von 860.000,- € angegeben. Im Rahmen der Schlussrechnung kürzt der Auftraggeber diese Position um 400.000,- € und begründet das damit, dass der Unternehmer lediglich „8195,27 m² Kanal“ hergestellt habe. Die Werklohnklage des Unternehmers wird zunächst vom Landgericht unter Hinweis

auf § 2 Abs. 7 VOB/B abgewiesen. Die Berufung vor dem OLG Köln war für den Unternehmer erfolgreich. Das OLG Köln hat erklärt, dass eine Herabsetzung des Werklohns bei einem Pauschalpreisvertrag nur dann erfolgt, wenn die ausgeführten Minderleistungen in einem derartigen Ausmaß vom ursprünglich vereinbarten Soll abweichen, dass eine gravierende Äquivalenzstörung eintritt. Allein die Mengenangabe im Leistungsverzeichnis erlaubt es nicht, diese Menge als Grundlage für die Abrechnung zu nehmen. Stellt man die im Leistungstext ausgeschriebenen Mengen mit den tatsächlich ausgeführten Mengen gegenüber, war hier eine Abweichung von rund 13 Prozent zu ermitteln. Diese Preisabweichung sei als „belanglos“ im Rahmen der Pauschalpreisabrede zu behandeln. Wie der Auftraggeber auf die gekürzte Schlussrechnungssumme um 460.000,- € kam, blieb sein Geheimnis.

Praxishinweis::

In § 2 Abs. 7 VOB/B ist die sogenannte Preisanpassung der Pauschalpreisvergütung bei Mehr- und Mindermengen normiert. Eine Preisanpassung soll bei erheblichen Änderungen in Betracht kommen. Die Rechtsprechung ist hier früher von einer sogenannten 20-Prozent-Formel ausgegangen. Hatten sich die ausgeführten Mengen um 20 Prozent erhöht, sollte dies auch zur Steigerung des Gesamtpauschalpreises führen. Diese 20-Prozent-Formel hat der BGH allerdings nicht mehr als wirksam erachtet. Entscheidend sei nun, ob sich die Mengenabweichung derart auf die Vergütung auswirkt, dass das finanzielle Gesamtergebnis nicht nur den zu erwartenden Gewinn aufzehrt, sondern sogar zu Verlusten bei dem ausführenden Unternehmer führt. Eine Entscheidung, wie der Bundesgerichtshof mit erheblichen Mindermengen umgehen würde, gibt es allerdings noch nicht. Bei einem Pauschalvertrag muss daher immer geprüft werden, ob lediglich der Preis pauschalisiert wurde oder, ob der auszuführende Leistungsinhalt auch von der Pauschalierung betroffen ist. Im letzteren Fall

kann daher eine Preisanpassung nur bei einer Störung des „Äquivalenzverhältnisses“ verlangt werden. Diese Störung ist immer von der Partei vorzutragen und zu beweisen, die sich darauf beruft.

(R)



99) Feststellung zur Insolvenztabelle als Abnahme

In der vorbehaltlosen, uneingeschränkten Feststellung einer Werklohnforderung zur Insolvenztabelle kommt auch die Abnahme der Werkleistung zum Ausdruck (OLG Frankfurt, Urte. v. 25.02.2019 – 29 U 81/18).

Sachverhalt:

Der Auftragnehmer (AN) montierte als Nachunternehmer zwei Treppenanlagen. Die Restwerklohnansprüche wurden durch Versäumnisurteil zu Gunsten des AN tituliert. Während der noch laufenden Einspruchsfrist gegen das Urteil wird über das Vermögen des Hauptunternehmers (AG) das Insolvenzverfahren eröffnet. Die vom AN angemeldeten Forderungen auf den Restwerklohn werden uneingeschränkt zur Insolvenztabelle festgestellt. In einem weiteren Prozess macht der AN den Zahlungsanspruch gegen den AG aus Sicherheiten nach § 648a BGB a.F. (für Werkverträge die vor dem 01.01.2018 abgeschlossen worden sind) bzw. 650f BGB (für Bauverträge die ab dem 01.01.2018 abgeschlossen wurden) gegen den Bürgen geltend.

Das Landgericht Wiesbaden hat die Klage als derzeit nicht fällig abgewiesen. Das OLG Frankfurt hat das Urteil aufgehoben und der Klage Zug um Zug gegen Herausgabe der Bürgschaftsurkunde und Abtretung der Werklohnforderung stattgegeben.

Einordnung des Urteils:

Nach § 648a Abs. 2 S. 2 BGB a.F. bzw. § 650f Abs. 2 S. 2 BGB **darf der Bürge nur zahlen, soweit der Besteller den Vergü-**

tungsanspruch des Unternehmers anerkennt oder durch vorläufig vollstreckbares Urteil zur Zahlung der Vergütung verurteilt worden ist und die Voraussetzungen vorliegen, unter denen die Zwangsvollstreckung begonnen werden darf. Die Vorschrift dient somit zum einen dem Schutz des Schuldners vor einer vorschnellen Zahlung des Bürgen, obwohl die Werklohnforderung selbst noch im Streit steht. Zum anderen soll der Bürge der Last enthoben werden, selbst über das Bestehen des Werklohnanspruchs entscheiden oder gar einen diesbezüglichen Rechtsstreit führen zu müssen.

Im vorliegenden Fall lag ein Ver säumnisurteil vor. Ob dies in Fäl len wie dem vorliegenden (Eröff nung des Insolvenzverfahrens während der laufenden Ein spruchsfrist) ausreicht, ist mög licherweise zweifelhaft. Aber die **uneingeschränkte Feststellung zur Insolvenztabelle wirkt wie ein rechtskräftiges Urteil (§ 170 Abs. 3 InsO).** Auch dürfte dies als **Anerkenntnis** anzusehen sein.

Nach überwiegender Auffassung kann sich der Bürge nach § 648a BGB a.F. bzw. § 650f BGB aber, wie jeder Bürge auch, auf alle Einwendungen berufen, auf die sich der Hauptschuldner berufen kann. Im vorliegenden Fall z.B. auf die fehlende Abnahme oder auf Mängel des Werkes.

Bis hierhin bewegt sich das Urteil in bekannten Bahnen.

Neu ist aber, dass das Gericht in der Feststellung zur Insolvenztabelle **auch eine Abnahme nach § 640 BGB** gesehen hat. Unter anderem mit der Konsequenz, dass **nunmehr der AG bzw. der Bürge das Vorliegen eines Mangels nachweisen** muss, während bis zur Abnahme der Werkunternehmer nachweisen müsste, dass das Werk ordnungsgemäß ist.

Praxishinweis:

Das Urteil erleichtert es dem AN in der Insolvenz des AG seine Ansprüche gegen den Bürgen durchzusetzen. Gelingt es ihm

nach Fertigstellung der Arbeiten seine Ansprüche zur Insolvenztabelle feststellen zu lassen, dann ist damit gleichzeitig die Abnahme erklärt und die Beweislast für Mängel geht auf den AG bzw. den Bürgen über.

Aber Achtung: Das dürfte nicht gelten, wenn bei Insolvenzeröffnung des AG die Arbeiten noch nicht abgeschlossen sind und lediglich Abschlagsrechnungen zur Eintragung angemeldet werden.

Und auch dann nicht, wenn der Insolvenzverwalter nach § 103 Abs. 2 InsO die Nichterfüllung des Vertrages wählt. Dies wirkt wie eine Kündigung, mit der Rechtsfolge, dass Schlussrechnungs reife eintritt. Wenn der AN dann keine Schlussrechnung erstellt und lediglich die Abschlagsrechnungen zur Insolvenztabelle anmeldet, besteht die Gefahr, dass er bei (Teil-)Untergang des Werkes leer ausgeht.

(Fa)



100) Mangelbeseitigung auch ohne Nachweis der Mangelsursache!

Der ausführende Unternehmer schuldet gegenüber seinem Auftraggeber einen sogenannten werkvertraglichen Erfolg. Das bedeutet, die Leistung, die der Unternehmer erbringt, muss „funktionieren.“ Weiterhin können die Vertragsparteien eine bestimmte Beschaffenheit der Werkleistung vereinbaren. Fehlt diese Beschaffenheit, liegt gleichfalls ein Mangel vor, selbst wenn das Werk an sich funktioniert.

Die Frage ist, wer muss wem nachweisen, dass die erbrachte Leistung mangelhaft ist.

Abzustellen ist zunächst auf die allgemeinen Beweislastregeln. Grundsätzlich gilt im Zivilprozess, dass jeder das ihm Günstige vortragen und beweisen muss. Das heißt nichts anderes, als derjeni-

ge, der einen Anspruch erhebt, muss, wenn dieser von der Gegenseite bestritten wird, auch den Nachweis antreten, dass dieser Anspruch besteht.

Etwas anderes gilt bei der Ausführung der Bauleistung. Hier ist der Dreh- und Angelpunkt für die „Beweislastregel“ der Zeitpunkt der Abnahme. Bis zum Zeitpunkt der Abnahme trägt der ausführende Unternehmer das Risiko für eine Beschädigung oder auch für den Untergang seiner Werkleistung. Weiterhin muss der Unternehmer nachweisen, dass die ausgeführte Leistung mangelfrei ist. Daher ist das Datum der Abnahme wichtig. An die Abnahme knüpft sich nicht nur die Fälligkeit der Schlussrechnung, sondern auch die „Gefahr des zufälligen Untergangs“ und „Beschädigung der Sache“. Mit der Unterschrift unter dem Abnahmeprotokoll wird dokumentiert, dass die Leistung im Wesentlichen vertragsgerecht ist und somit auch „funktioniert“.

Zeigt sich nach der Abnahme ein Mangel, genügt es, wenn der Auftraggeber die Symptome des Mangels beschreibt. Bei einer fehlerhaften Abdichtung reicht es nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 07.02.2019, VII ZR 274/17), dass der Auftraggeber erklären muss, dass das Werk nicht die vorausgesetzte Funktion hat. In dem oben benannten Fall war die Abdichtung einer Terrasse undicht. Der beauftragte Sachverständige konnte nicht erläutern, ob die Abdichtung mangelhaft ausgeführt oder aber aus anderen Gründen durchlässig war. Der BGH hat klargestellt, dass die Wasserundurchlässigkeit einer Terrasse Bestandteil einer werkvertraglichen Beschaffenheitsvereinbarung ist. Ob ein Werk dieser Funktion gerecht wird, kann z. B. auch durch einen Flutungsversuch mit gefärbtem Wasser oder einem Leckagetest geführt werden. Die Freilegung der Terrasse zur Prüfung der Abdichtung sei nicht erforderlich. Das „Funktionsdefizit“ des Mangels muss nicht ermittelt werden. Der ausführende Unternehmer schulde vielmehr die Nachbesserung,

verschuldensunabhängig auch dann, wenn ihm ein Ausführungsfehler nicht nachzuweisen ist.

Das Gericht weist auf die Funktionalität des Werkes hin. Das bedeutet, eine Abdichtung muss dicht sein. Auf einen konkreten Ausführungsfehler kommt es erst für den verschuldensabhängigen Schadensersatzanspruch wegen eventueller Mangelfolgeschäden an, das betrifft z. B. die Schäden an anderen Bauteilen, aber auch die Schäden für Kosten des Sachverständigen oder der Rechtsanwältin. Das bedeutet, der Unternehmer muss auch dann Mängel beseitigen, wenn unklar ist, worauf die Ursache des Mangels beruht.

Selbstverständlich steht dem Unternehmer die Möglichkeit offen, seinerseits nachzuweisen, dass aus der Sphäre des Auftraggebers eine Ursache gesetzt wurde, die für den Mangel verantwortlich ist.

(R)



101) Keine abstrakte Nutzungsausfallentschädigung für erwerbswirtschaftlich genutzte Sache

Der Betriebsbereitschaft eines ausschließlich gewerblich genutzten Fahrzeugs kommt kein eigenständiger Vermögenswert zu. Daher ist der vorübergehende Entzug der Gebrauchsmöglichkeit als solcher kein Schaden. Der Geschädigte kann daher keine abstrakte Nutzungsausfallentschädigung verlangen (BGH, Urt. v. 06.12.2018 – VII ZR 285/17)

Sachverhalt:

Aufgrund einer mangelhaft durchgeführten Reparatur kann ein Bauunternehmer (U) seinen Kipplader über ein Jahr lang nicht nutzen. Hierfür fordert er von der Werkstatt Schadensersatz. Geldtend gemacht wurden

- Mehraufwand an Personalkosten, weil Mitarbeiter mehrere Be- und Entladevorgänge manuell hätten erledigen müssen

- 3.600,- € an Zahlungen für Drittunternehmen, da diese mehrere Transporte hätten ausführen müssen
- 10.290,- € (14 Monate x 735,- €) Nutzungsausfallentschädigung, da in diesem Zeitraum der Kipplader nicht zur Verfügung stand.

Hinsichtlich der Nutzungsausfallentschädigung haben alle Instanzen die Klage abgewiesen.

Einordnung des Urteils:

Dem Sachverhalt liegt ein Reparaturvertrag zugrunde. Praxisrelevanter dürfte aber die Situation sein, dass ein **nur gewerblich** genutztes Fahrzeug bei einem **Unfall im Straßenverkehr beschädigt** wird und ausfällt. Rechtlich gibt es da aber erst einmal keinen Unterschied bei der Frage, welche Schäden zu ersetzen sind.

Unumstritten ist, dass durch den Ausfall eines gewerblichen Fahrzeuges eintretende **konkrete Vermögensminderungen ersetzt werden**. Daher hatte im vorliegenden Fall der U auch Anspruch auf Erstattung des Mehraufwands an Personalkosten und der Zahlungen an Drittunternehmen.

Immer schon problematisch war die Frage, **ob allein die entfallende Möglichkeit die Sache nutzen zu können, einen ersatzfähigen Schaden darstellt**. Und zwar auch dann, wenn durch die Nichtnutzbarkeit weder zusätzliche Kosten entstanden waren noch Einnahmeverluste vorlagen. Bei **nur privat genutzten Gegenständen** wird das teilweise bejaht. Insbesondere bei **privat genutzten Pkw** wird eine derartige **Nutzungsausfallentschädigung regelmäßig zugesprochen**.

Bei **gewerblich genutzten Fahrzeugen** ist unumstritten, dass jedenfalls in den Fällen, in denen das ausgefallene Fahrzeug unmittelbar der Erbringung gewerblicher Transportleistungen dient, wie etwa ein Taxi oder ein Lastkraftwagen eines Fuhrunternehmers, der Geschädigte den durch den Ausfall entgangenen Gewinn

konkret darlegen muss, mithin keine (abstrakte) Nutzungsausfallentschädigung gezahlt wird (BGH, Beschluss v. 21.04.2014 – VI ZR 366/13).

Der Kipplader fällt nicht darunter. Dieser kommt lediglich unterstützend bei der Gewinnerzielung aus anderen als ausschließlichen Transportleistungen zum Einsatz. Diese Frage war bisher nicht ausdrücklich entschieden worden. Das Gericht vertritt nunmehr die Auffassung, dass auch dann eine konkrete Berechnung des Schadens vorgenommen werden muss. Soweit das möglich ist, so wie hier, kommt daneben keine abstrakte Nutzungsausfallentschädigung in Betracht.

Praxishinweis:

Das Urteil entspricht der bisherigen Linie des BGH. Bei Ausfall eines gewerblich genutzten Fahrzeugs muss somit grundsätzlich ein konkreter hierdurch hervorgerufener Schaden dargelegt werden. Hätte U z.B. ein Ersatzfahrzeug angemietet, so hätten dessen Kosten natürlich erstattet werden müssen. Hätte U ein Reservefahrzeug vorgehalten, hätte er dessen Vorhaltekosten geltend machen können. Daher muss bei dem Ausfall eines gewerblich genutzten Fahrzeuges sorgfältig danach geschaut werden, welche konkreten Vermögensnachteile dadurch entstehen.

(Fa)



102) Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnungsneubaus

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung des Mietwohnungsneubaus sollen die im Rahmen der von der Bundesregierung gestarteten Wohnraumoffensive vorgesehenen steuerlichen Anreize für den Mietwohnungsneubau im bezahlbaren Mietsegment in die Tat umgesetzt werden. Dies erfolgt durch die Einführung einer Sonderabschreibung für den Mietwohnungsneubau in einem neugefassten § 7b Einkommen-

steuergesetz. Die Maßnahme zielt vorwiegend auf private Investoren ab, sich verstärkt im bezahlbaren Mietwohnungsneubau zu engagieren. Das Gesetz ist am 08.08.2019 im Bundesgesetzblatt Teil I Seite 1122 veröffentlicht worden und am 09.08.2019 in Kraft getreten.

Es beinhaltet die folgenden Eckpunkte:

- Für die Anschaffung und Herstellung neuer Wohnungen können im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in den folgenden drei Jahren Sonderabschreibungen bis zu jährlich 5 Prozent der Bemessungsgrundlage vorgenommen werden.
- Die Sonderabschreibungen können neben der linearen AfA-von 2% in Anspruch genommen werden.
- Bemessungsgrundlage für die Sonderabschreibungen sind die Anschaffungs- und Herstellungskosten, jedoch maximal 2.000 Euro je m² Wohnfläche (Grundstückskosten zählen nicht dazu).
- Die Anschaffungs- oder Herstellungskosten dürfen 3.000 Euro je m² Wohnfläche nicht übersteigen.
- Bauantrag oder Bauanzeige muss nach dem 31. August 2018 und vor dem 1. Januar 2021 gestellt werden.
- Es muss neuer, bisher nicht vorhandener Wohnraum geschaffen werden.
- Die Wohnung muss im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in den folgenden neun Jahren der entgeltlichen Überlassung zu Wohnzwecken dienen. Wohnungen dienen nicht Wohnzwecken, soweit sie zur vorübergehenden Beherbergung von Personen genutzt werden.
- Die Inanspruchnahme der Sonderabschreibungen kann letztmalig für das Jahr 2026 geltend gemacht werden. Um in den Genuss des vierjährigen Abschreibungszeitraums zu kommen, ist also eine Wohnungsfertigstellung im Jahr 2023 notwendig.

- Die Sonderabschreibungen werden nur gewährt, soweit die Voraussetzungen der EU-De-minimis Verordnung eingehalten sind. Unter anderem darf hiernach der Gesamtbeitrag der einem einzigen Unternehmen gewährten De-minimis-Beihilfe in einem Zeitraum von drei Veranlagungszeiträumen 200.000 Euro nicht übersteigen. Bei dieser Höchstgrenze sind auch andere in diesem Zeitraum an das Unternehmen gewährte De-minimis-Beihilfen gleich welcher Art und Zielsetzung zu berücksichtigen.

(Pol)



103) Unternehmer-Info Bau – „Bewertung angefangener Arbeiten“

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau „Bewertung angefangener Arbeiten“ von Juli 2019.

(St)



104) Neues Firmenticket der BVG ab dem 01.09.2019

Die BVG bietet ab dem 01.09.2019 ein neues Firmenticket an. Voraussetzung:

- Mindestens 5 Mitarbeiter nehmen daran teil
- Unternehmer schließt eine Firmenticketvereinbarung mit der BVG ab

Abhängig davon wieviel der Arbeitgeber dazugibt gewährt die BVG einen zusätzlichen Rabatt:

- Zuschuss Arbeitgeber monatlich mindestens 10,- € = Rabatt BVG monatlich 4,- €
- Zuschuss Arbeitgeber monatlich mindestens 15,- € = Rabatt BVG monatlich 8,- €

Die Zuschüsse des Arbeitgebers sind seit dem 01.01.2019 steuerfrei.

Mitarbeiter können dadurch bis zu 38% im Vergleich zum Abonnement der VBB-Umweltkarte sparen. Auch wenn Mitarbeiter bereits ein anderes Abo haben, können diese wechseln. Das Firmenticket kann wie die VBB-Umweltkarte genutzt werden. Einzige, allerdings nachteilige, Änderung: Das Firmenticket ist nicht übertragbar. Näheres kann der Homepage der BVG entnommen werden.

(Fa)



105) Meisterpflicht – Ja zum Meisterbrief

Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V. hat eine Broschüre „Für die Wiedereinführung der Meisterpflicht – Ja zum Meisterbrief“ herausgegeben, die wir Ihnen als Anlage zum Rundschreiben zur Verfügung stellen.

(MS)



106) Azubi-Ticket für Berlin und Brandenburg

Ab dem **01.08.2019** können Auszubildende in Berlin und Brandenburg ein neues VBB Azubi-Ticket erwerben. Dies kostet **365,- € im Jahr** und berechtigt zur Nutzung aller öffentlichen Verkehrsmittel im Verkehrsverbund Berlin – Brandenburg.

Damit können Azubis die Wege zwischen ihrem Wohnort, der Berufsschule, dem Ausbildungsbetrieb und überbetrieblichen Ausbildungsstätten kostengünstig zurücklegen. Zum Erwerb berechtigt sind neben Auszubildenden auch SchülerInnen in berufsqualifizierenden Bildungsgängen (Vollzeit), BeamteranwärterInnen sowie TeilnehmerInnen von Freiwilligendiensten, wenn ihre Ausbildung mindestens 12 Monate umfasst. Das Abo kann jährlich verlängert werden.

Zur Beantragung bei einem VBB-Verkehrsunternehmen wird ein **Berechtigungs-nachweis** benötigt. Dieser wird vom **Ausbildungsträger** – für Auszubildende die berufliche Schule – durch Stempel, Unterschrift und Aufbringen eines Hologramm-Aufklebers erteilt.

Weitere Informationen gibt es unter vbb.de/aboazubi.

Wir bitten diese Information an Ihre Auszubildenden weiterzu-reichen, damit alle derzeitigen und zukünftigen Auszubis über das Angebot informiert sind.

(Fa)



107) Feiertagsfahrverbot für Lastkraftwagen am 31. Oktober (Reformationstag)

Am Reformationstag dürfen folgende Straßen des Landes Brandenburg von oder nach Berlin (Abfahrts- oder Zielort) von Lastkraftwagen mit einem zulässigen Gesamtgewicht über 7,5 t sowie Anhänger hinter Lastkraftwagen entgegen dem allgemeinen Sonn- und Feiertagsfahrverbot nach § 30 Abs. 3 und 4 StVO in der Zeit von 0:00 bis 22:00 Uhr befahren werden:

- Bundesautobahnen A 2, A 4, A 9, A 10, A 11, A 12, A 13, A 14, A 15, A 17, A 19, A 20, A 24, A 38, A 71, A 72, A 73, A 111, A 113, A 114, A 115, A 117, A 143
- zwischen Güterverkehrszentrum Wustermark über die Bundesstraße 5 und Landesgrenze Berlin,
- zwischen Güterverkehrszentrum Freienbrink über die Landesstraße 38, Bundesautobahn 10 und Bundesstraße 1/5 und Landesgrenze Berlin,
- zwischen Güterverkehrszentrum Großbeeren über die Bundesstraße 101 und Landesgrenze Berlin und

- zwischen Flughafen BER über die Bundesautobahn 113/117 sowie die Bundesstraße 96a/96 und Landesgrenze Berlin.

Ein Verlassen der Autobahn ist bis auf wenige Ausnahmen (Umleitung, Panne) nicht zulässig.

(Bk)

(Bk)



108) Gewerbeabfallverordnung/Überarbeitete Handlungshilfen der Verbände

Die Handlungshilfen zur Umsetzung der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) bei Bau- und Abbrucharbeiten und für Betriebsstätten wurden überarbeitet.

Auslöser für die Überarbeitung war, dass zur bereits seit August 2017 in Kraft getretenen GewAbfV nach Verzögerungen nun auch die Vollzugshinweise M34 der Bund/Länder-Arbeitsgemeinschaft Abfall (LAGA) mit dem Stand 11. Februar veröffentlicht wurden. Die Vollzugshinweise M34 sollen den Behörden als Orientierungshilfe zum bundeseinheitlichen Vollzug dienen. Für Unternehmen sind sie zwar nicht rechtsverbindlich, aber es empfiehlt sich, auf die Sichtweise des Vollzugs vorbereitet zu sein.

Weitere Hinweise aus der Praxis sind ausdrücklich erwünscht. Das Dokument soll stetig verbessert und um praktische Erfahrungen erweitert werden. In Anknüpfung an die Bedürfnisse auf der Baustelle vor Ort wird derzeit eine weitere Kurzversion erarbeitet. Ziel wird es sein, die Kurzversion mit den zuständigen Vollzugsbehörden abzustimmen und damit Unternehmen mehr Rechtssicherheit bei der Umsetzung zu geben.

Die überarbeiteten Handlungshilfen und die darin enthaltenen Dokumentationsformulare können über den internen Mitgliederbereich der FG Bau www.fg-bau.de/Mitgliederbereich / Merk-

blätter oder über fachgruppe@fg-bau.de abgerufen werden.

Die Dokumentationsformulare sollen insbesondere dabei unterstützen, Ausnahmen von der geforderten Getrenntsammlung der Abfallfraktionen plausibel darzustellen und rechtssicher zu dokumentieren.



109) Neue Normen des NABau– Juni / Juli 2019

Der DIN-Normenausschuss Bauwesen (NABau) im DIN Deutsches Institut für Normung e.V. hat Besprechungen von neuen Normen und Normen-Entwürfe herausgegeben.

In folgenden Bereichen wurden u.a. neue Normen erarbeitet:

Juni

- Wärmeschutz und Energie-Einsparung in Gebäuden, Wärmebrücken
- Baustellenmauermörtel
- Ortsfeste Steigleiteranlagen an baulichen Anlagen
- Regeln für die Verwendung von Mauermörtel
- Temporäre Seitenschutzsysteme
- Heiß und kalt verarbeitbare Fugenmassen
- Prüfverfahren für Estrichmörtel und Estrichmassen
- Keramische Fliesen und Platten - Teil 4: Bestimmung der Biegefestigkeit und der Bruchlast

Juli

- Toleranzen im Hochbau - Bauwerke
- Technische Regeln für die Ausführung von Aluminiumtragwerken
- Abgasanlagen - Allgemeine Anforderungen
- Baubeschläge - Beschläge für Fenster und Fenstertüren
- Abdichtung für Verkehrsflächen aus Beton

- An der Verwendungsstelle hergestellter Wärmedämmstoff aus Zellulosefüllstoff (LFCI)
- Bauprodukte: Bewertung der Freisetzung von gefährlichen Stoffen

walten. Bei Zweifelsfällen bei den bekannten Kontaktpersonen des Vertragspartners nachfragen.

Telefon: 030/86 00 04-20, Frau Paul.

(Fa)

(St)

Die vollständige Auflistung der Besprechungen finden Sie auf der Internetseite www.din.de/de/mitwirken/normenausschuesse/nabau im unteren Bereich - Downloads.

(K)



110) Warnung vor Betrugsma- sche

Der Bauindustrieverband Ost e.V. warnt vor folgender Betrugsma-
sche bei der Abwicklung von Bauvorhaben:

Während der Abwicklung eines laufenden Bauvorhabens meldet sich eine unbekannte Person beim Auftragnehmer und gibt vor, Mitarbeiter des Auftraggebers zu sein. Er bittet um Übersendung der letzten Abschlagsrechnung des Bauvorhabens, damit diese bezahlt werden könne. Sobald er diese erhält, meldet sich die unbekannte Person per Mail beim Auftraggeber und gibt vor, ein Mitarbeiter des Auftragnehmers zu sein. Dabei benutzt er eine erdachte E-Mail-Adresse mit dem Namen des Auftragnehmers und verwendet dessen Firmenlogo. Gleichzeitig gibt er an, dass zukünftige Werklohnzahlungen auf ein anderes Konto des Auftragnehmers erfolgen sollen und bittet um Überweisung der ausstehenden Forderung aus der letzten Abschlagsrechnung auf dieses Konto, welches in Wahrheit nicht dem Auftragnehmer gehört.

Ähnliches könnte Ihnen auch als Auftraggeber von Subunternehmerleistungen oder mit Lieferanten drohen, wenn Ihnen in betrügerischer Absicht eine falsche Bankverbindung mitgeteilt wird.

Sollte derartiges bei Ihnen vorkommen, lassen Sie Vorsicht



111) Erfahrungsaustausch zu Abschluss „Erbbau-Pachtvertrag“ mit Senat/Bezirken gesucht

Ein Mitgliedsbetrieb der Fachgemeinschaft Bau sucht Mitgliedsbetriebe, die in den letzten zwei Jahren mit dem Berliner Senat und / oder den Berliner Bezirken Erfahrungen mit dem Abschluss eines „Erbbau-Pachtvertrages“ gesammelt haben, zwecks Erfahrungsaustauschs. Bitte melden Sie sich bei der Hirsch + Lorenz Ingenieurbau GmbH, Herrn Stefan Hirsch, Tel. 0162-928 72 90.

(Ck)



112) Rahmenvereinbarung – BAMAKA – Angebote von FIAT, Eurorad und Ford

FIAT und Eurorad sind die neuen Partner von Bamaka. Angebotsflyer finden Sie auf unserer Homepage unter www.fg-bau.de/Leistungen/Rahmenverträge => BAMAKA. Ebenfalls finden Sie dort das Angebot für den Ford Ranger mit einem Preisnachlass von derzeit 35 %.

Die Bamaka-Broschüre mit einem Auszug ihrer Angebote mit Gültigkeit ab September können Sie im internen Mitgliederbereich unter <https://fg-bau.de/mitgliederbereich/rundschreiben-2019/> beim Rundschreiben Nr. 7 einsehen.

Die vergünstigten Konditionen können alle registrierten Mitgliedsbetriebe in Anspruch nehmen.

Nähere Informationen zum Zugang und Abruf erhalten Sie unter



113) Rahmenvereinbarung – Autohaus Kramm – Partner der Baubranche seit fast 30 Jahren

Das Autohaus Kramm ist Ihr Partner rund um das Thema Nutzfahrzeuge bis 4,5t und Geschäftswagen. Seit fast 30 Jahren steht das Autohaus allen Kunden mit gut ausgebildeten Spezialisten in Verkauf und Service zur Seite. Dirk Walther betreut Sie im Außendienst von der Probefahrt über Kauf – Leasing – Finanzierung – Versicherung bis hin zum Fuhrparkmanagement. Und das alles bei Ihnen vor Ort. Ein Premiumservice mit Hol- und Bringdienst inkl. Werkstattersatzwagen und bevorzugter Terminierung sowie eigenem ADAC-Abschleppdienst mit 24h – Hotline ist selbstverständlich. Lassen Sie sich begeistern und vereinbaren Sie einen Termin unter 030-94 800 668 / 0162-274 29 44 oder walther@autohaus-kramm.de

Aktionsinfo:

Das Autohaus Kramm hat in Zusammenarbeit mit der Fachgemeinschaft Bau und der Bamaka diesen Monat den Schwerpunkt auf Pritschenfahrzeuge und Kipper bis 4,5t gelegt. Hierzu haben wir in der Anlage ein Beispielangebot mit sensationellen 39% FG Bau Nachlass. Weitere Angebote oder einen Besuchstermin bei Ihnen vor Ort können Sie mit Dirk Walther unter walther@autohaus-kramm.de oder 0162-274 29 44 vereinbaren.

(Ck)



114) Presseecho FG Bau

Nachfolgend erhalten Sie zur Information eine Auflistung der die FG Bau betreffende Berichterstattung – sortiert nach der Veröffentlichung unserer Pressemeldungen (PM):

16.05.2019 – PM: „Steigende Baufertigstellungen in Berlin und Brandenburg“

21.05.2019
B_I Ausschreibungsblatt
Wohnungsbau in Berlin und Brandenburg legt zu

18.06.2019 – PM: „Mietendeckel kontraproduktiv bei Wohnungsnot“

22.06.2019
Bloomberg
Berlin Risks Return to „Poor, But Sexy“ Era With Rent Freeze

August/2019
Der BauUnternehmer
„Mietendeckel verschlimmert Wohnungsnot in Berlin“

20.06.2019 – PM: „Bauwirtschaft erfolgreich bei Integration Geflüchteter“

21.06.2019
Deutsche Wirtschaftsnachrichten
Bauindustrie: Ohne ausländische Arbeiter könnten viele Aufträge nicht erfüllt werden

24.06.2019
Meistertipp
Flüchtlinge sind eine Bereicherung für die Bauwirtschaft

24.06.2019 – PM „Noch freie Ausbildungsplätze bei Brandenburger Bauwirtschaft“

27.06.2019
B_I Ausschreibungsblatt
Noch freie Ausbildungsplätze in Brandenburg

01.07.2019
Lausitzer Rundschau
Nachwuchs-Sorgen im Handwerk

26.06.2019 – PM: „Saison-Kurzarbeitergeld für Sommermonate einführen“

26.06.2019
Tagesspiegel
Auch Fachgemeinschaft Bau fordert Kurzarbeiterregelung für Sommermonate

01.07.2019
bi Medien GmbH
Arbeitsausfall wegen Hitze: Saison-Kurzarbeitergeld auch im Sommer?

02.07.2019
B-I Ausschreibungsblatt
Saison-Kurzarbeitergeld auch für den Sommer einführen

08/2019
Der BauUnternehmer
Wegen Hitze: FG Bau Berlin fordert Kurzarbeitergeld

08.07.2019 – PM: „Bei Bürgerpartizipation auch Bauziele im Blick behalten“

10.07.2019
Architekturblatt
Bei Bürgerpartizipation auch Bauziele im Blick behalten

06.08.2019 – PM „Deutliches Plus bei Wohnungsbau in Brandenburg“

07.08.2019
Architekturblatt
Deutliches Plus bei Wohnungsbau in Brandenburg

Sonstiges

April 2019
Lausitzer Rundschau
Besteuerung von Firmenwagen

26.06.2019
Lausitzer Rundschau
Auto-Slalom führt durch Madlow (STR GmbH & Co. KG Cottbus)

26.06.2019
Lausitzer Rundschau
Ferienabenteuer für Jugendliche

Juni-Juli/2019
Berlin-Brandenb. Handwerk
Vizepräsidenten im Amt bestätigt Juli/2019

Der BauUnternehmer
Berlins Nachfrage konzentriert sich auf Wohnungen im Umland Nachfrage nach Wohnungen im Land Brandenburg nimmt zu Schulbauoffensive in Berlin lahm

19.07.2019
ZDF Morgenmagazin
Rückengesundheit (Firma Rogge)

24.07.2019
Deutsche Welle TV
Fachkräftemangel (Firma Hirsch & Lorenz)

27.07.2019
Deutschlandradio – Das Wochenendjournal
Ausbildung: Goldener Boden? Azubis dringend gesucht (Frisch & Faust Tiefbau GmbH)

30.07.2019
RBB Abendschau
Mietendeckel (Frau Dr. Schreiner)

Alle Presseberichte können in der Hauptgeschäftsstelle eingesehen und auf Wunsch abgefordert werden.

(Ck)



Veranstaltungen



115) Gebäudeenergieberater/in Fortbildung

Die Akademie des Handwerks der Handwerkskammer Cottbus bietet eine innovative Fortbildung für die Baubranche: Als Gebäudeenergieberater sind Sie befähigt, Kunden in Fragen der energetischen Gebäudemodernisierung zu beraten und Energiepässe für Alt- und Neubauten zu erstellen. Der Lehrgang Gebäudeenergieberater/in gilt als notwendige Qualifizierung für die Aufnahme in den KfW-Berater-Pool.

Die Unterrichtszeit ist freitags von 16:30 – 20:00 Uhr, samstags von 8 - 15 Uhr. Somit ist diese Teilzeitfortbildung berufsbegleitend realisierbar.

Die Kosten belaufen sich für 240 Std. auf 1.995 €, zzgl. 475 € Prüfungsgebühr (50% Förderung sind in Brandenburg möglich).

Starttermin ist der **30.08.2019**.

Dieser Fortbildungslehrgang beinhaltet:

- Bauwerk und Baukonstruktion
- Bauphysik
- Technische Anlagen
- Gesetzliche Regelungen zur Energieeffizienz, Anwendung von Blower-Door und Thermographie
- Modernisierungsplanung

Weitere Detailinformationen finden Sie unter www.hwk-cottbus.de/energieberater

Was spricht für diese Fortbildung?

1. Es bietet sich ein Zusatzgeschäft der Beratung (die Sie derzeit schon kostenfrei als Service anbieten). Diese energetische Fachplanung und Baubegleitung ist mit max. 4000 € förderfähig.

2. Es bietet sich ein Zusatzgeschäft, da die Beratung und darauffolgende Baumaßnahmen aus einem/Ihrem Unternehmen erfolgen kann.

(St)



116) Der BLB informiert über geplante Baumaßnahmen der Bundeswehr in Brandenburg am 08.10.2019

In den kommenden zehn Jahren werden im Auftrag der Bundeswehr umfangreiche Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie Bauerhaltungsmaßnahmen durchgeführt. Das geplante Investitionsvolumen soll insgesamt ca. 400 Millionen Euro betragen. Dabei handelt es sich um Unterkunft-, Büro- und Betreuungsgelände, Ausbildungseinrichtungen, Luftfahrzeug-, Fahrzeug-, Werk- und Lagerhallen sowie Verkehrs- und Sonderinfrastruktur.

In einer Veranstaltung des BLB (Brandenburgischer Landesbetrieb für Liegenschaften und Bauen) mit weiteren maßgeblichen Akteuren der Verwaltung soll die Bauwirtschaft über die bestehenden Anforderungen informiert werden. Gleichzeitig soll verdeutlicht werden, dass der öffentliche Auftraggeber Bund über ein verlässlich und nachhaltig planbares Aufgabenportfolio verfügt.

Darüber hinaus gibt es Informationen über

- die territoriale Zuordnung des geplanten Investitionsvolumens und der avisierten Bauaufgaben sowie die dabei schwerpunktmäßig in Frage kommenden Standorte der Bundeswehr,
- die einzuhaltenden Ausschreibungs- und Vergabeverfahren sowie
- die Online-Vergabe-Plattform des BLB.

Es stehen Ansprechpartner aller beteiligten Institutionen zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung.

Wann:

Dienstag, **08.10.2019**, um 14:00 Uhr

Wo:

Zentrum Informationsarbeit Bundeswehr
„Großer Saal“, Prötzeler Chaussee 20, 15344 Strausberg

Anmeldung:

bis zum 17. September 2019 unter fachgruppe@fg-bau.de

(Bk)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Manja Schreiner
Hauptgeschäftsführerin

Anlagen