



Rundschreiben 05/21

29. Juni 2021

Inhalt

Arbeitsrecht

- 67) Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.07.2021
- 68) Änderung der Pfändungsgrenzen ab 01.07.2021
- 69) Änderung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement ab 10.06.2021
- 70) Unternehmer-Info Bau – „Betriebliches Eingliederungsmanagement“
- 71) Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Quarantäne sittenwidrig
- 72) Kein Wegfall des Vergütungsanspruchs bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne
- 73) Corona-Anhuster kann Kündigung rechtfertigen
- 74) Urlaubskürzung durch Kurzarbeit

Bauvergabe- und Bauvertragsrecht

- 75) Stoffpreisgleitklausel – Anwendung der Bundesrichtlinie auch auf Landesebene in Berlin
- 76) Ausschluss vom Vergabeverfahren bei allgemeiner Umsatzabfrage
- 77) Unternehmer-Info Bau – „Die einstweilige Verfügung in Bausachen“

Werkvertragsrecht

- 78) Dachabdeckung muss wasserdicht sein
- 79) Kranmietvertrag mit belgisches Unternehmen: Ist deutsches oder belgisches Recht anwendbar?

Wettbewerbsrecht

- 80) Irreführende Werbung bei Verwendung von fremdsprachigen Angaben

Arbeitssicherheit

- 81) Baustellenordnung: BG BAU überarbeitet Leitfaden

- 82) Web-App der BG BAU für digitale Gefährdungsbeurteilung

Digitalisierung

- 83) Förderprogramm „Digital Jetzt“ wird aufgestockt
- 84) Bauroboter auf der Baustelle der Zukunft

IT-Sicherheit

- 85) SiBa-App für Ihre digitale Sicherheit

Normung

- 86) Änderung der Planung, Auswahl der Baustoffe, Ausführung Mauerwerk

Warnung

- 87) Warnung vor Inkassoschreiben der PE KASSE INKASSO AG
- 88) Warnung vor Ceotecc

Veranstaltung

- 89) Workshop: „App bauen“ am 25.08.2021



67) Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 01.07.2021

Auf der Grundlage des von der Mindestlohnkommission am 30.06.2020 beschlossenen Stufenplans erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 9,50 € **ab 01.07.2021 auf 9,60 €.**

Die weiteren bereits beschlossenen Erhöhungsschritte sehen eine Anhebung

zum **01.01.2022 auf 9,82 €** und zum **01.07.2022 auf 10,45 €** vor.

Der aktuelle Baumindestlohn beträgt in der Mindestlohngruppe 1 bundesweit einheitlich 12,85 €, der nur im Westen verbindliche Mindestlohn 2 beläuft sich auf 15,70 €, der Mindestlohn 2 für Berlin beträgt 15,55 €. Der Bau-Mindestlohnvertrag gilt bis zum 31.12.2021.

Die Anwendung des gesetzlichen Mindestlohnes im Baugewerbe betrifft alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht als gewerbliche Mitarbeiter dem TV Mindestlohn unterfallen. Bei Zweifelsfragen, z.B. Praktikanten, bitte mit dem Team Recht in Verbindung setzen.

(Fa)



68) Änderung der Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2021

Die unpfändbaren Beträge nach § 850 c ZPO betragen ab dem 1. Juli 2021:

- für Arbeitseinkommen von Arbeitnehmern ohne unterhaltspflichtige Personen **1252,64 € monatlich**, 288,28 € wöchentlich und 57,66 € täglich.
- bei bestehender Unterhaltspflicht erhöht sich der Betrag um **471,44 € monatlich**,

108,50 € wöchentlich und 21,70 € täglich.

- für die **zweite bis fünfte Person**, der Unterhalt gewährt wird erhöht sich der Betrag um **weitere 262,65 € monatlich**, 60,45 € wöchentlich und 12,09 € täglich.
- die Beträge, deren Übersteigen für die Berechnung des unpfändbaren Einkommens unberücksichtigt bleiben, werden auf **3.840,08 € monatlich**, 883,74 € wöchentlich und 176,75 € täglich erhöht.

Alle weiteren ab dem 1. Juli 2021 geltenden Pfändungsfreibeträge können der auf der Homepage des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz veröffentlichten Tabelle (<https://www.bmjv.de/DE/Themen/FinanzenUndAnleger-schutz/ZwangsvollstreckungPfaendungs-schutz/Pfaendungsfreigrenzen.ht ml>) entnommen werden.

(Fa)



69) Änderung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement ab 10.06.2021

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist bei Beschäftigten, die in einem Jahr mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein sog. **betriebliches Eingliederungsmanagement (= BEM)** durchzuführen. Ziel dieses Verfahrens ist, mit dem Arbeitnehmer Möglichkeiten zu besprechen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Im Rahmen einer **personenbedingten Kündigung wegen Krankheit** spielt die Durchführung eines BEM insoweit eine Rolle, als dass der Arbeitgeber bei einem nicht ordnungsgemäß durchgeführten Verfahren im Kündigungsschutzprozess nachweisen muss, dass ein solches

Verfahren erfolglos geblieben wäre. Es empfiehlt sich daher vor Ausspruch einer Kündigung wegen Krankheit ein BEM durchzuführen und dabei insbesondere auch darauf zu achten, die entsprechenden Formalien einzuhalten.

Der an einem BEM zu beteiligende Kreis der Personen ist gesetzlich bislang festgelegt auf:

- den betroffenen Arbeitnehmer
- den Arbeitgeber oder einen von ihm benannten Stellvertreter (**mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber auch weitere Personen zuziehen, z.B. einen Mitarbeiter des Teams Recht der FG Bau**).
- Betriebsrat, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist
- Betriebsarzt, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist
- bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, ist weiterhin die Beteiligung der Rehabilitationsträger oder des Integrationsamtes (bei schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten) vorgeschrieben.

Dieser Kreis ist nunmehr erweitert worden. **Nach § 167 Abs. 2 S. 2 SGB IX ist dem Arbeitnehmer nunmehr gestattet, eine sog. „Person des Vertrauens“ beizuziehen.**

Hierüber ist der Arbeitnehmer auch zu informieren.

Wegen der möglichen Auswirkungen in einem Kündigungsschutzprozess bitten wir um Beachtung der einzuhaltenden Formalien. Hierbei stehen Ihnen die Juristen des Teams Recht der FG Bau zur Seite.

Für einen ersten Überblick empfiehlt sich auch der über die Homepage der Deutschen Rentenversicherung abrufbare „Leit-

faden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ unter

https://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/BEM/bem_leitfaden.html

(Fa)



70) Unternehmer-Info Bau – „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau – „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ von Juni 2021.

(St)



71) Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Quarantäne sittenwidrig

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen einer behördlich angeordneten häuslichen Quarantäne des Arbeitnehmers zum Zwecke des Infektionsschutzes aufgrund der Covid 19–Pandemie ist auch außerhalb der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes regelmäßig unwirksam (ArbG Köln, Urt. v. 15.04.2021 – 8 Ca 7334/20)

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer (AN), der seit dem 02.06.2020 bei dem Arbeitgeber (AG) beschäftigt war, befand sich auf telefonische Anordnung des Gesundheitsamtes im Oktober 2020 als Kontaktperson des positiv auf Covid-19 getesteten Bruders seiner Freundin in häuslicher Quarantäne. Hierüber informierte der AN seinen AG, einen kleinen Dachdeckerbetrieb. Der AG bezweifelte die Quaran-

täneanordnung und vermutete, der AN wolle sich lediglich vor der Arbeitsleistung „drücken“. Er verlangte eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes, die der AN auch beim Gesundheitsamt telefonisch einforderte. Trotz Zusage des Gesundheitsamtes wurde ihm jedoch erst einmal keine erteilt. Nachdem die Parteien umfangreiche Nachrichten hierzu über WhatsApp ausgetauscht hatten, kündigte der AG am 26.10.2020 das Arbeitsverhältnis. Mit Bescheid vom 30.10.2020 erließ das Gesundheitsamt den schriftlichen Bescheid.

Das ArbG Köln gab der Kündigungsschutzklage des AN statt.

Einordnung des Urteils

Im vorliegenden Fall fand das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Weder der betriebliche noch der persönliche Anwendungsbereich waren eröffnet. Der AG beschäftigte nicht mehr als 10 AN und der AN war auch noch keine sechs Monate beschäftigt. Daher bedurfte es für die Kündigung keines sozialen Rechtfertigungsgrundes (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Gründe).

Allerdings besteht auch außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes kein freies Kündigungsrecht. So darf z.B. eine Kündigung nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen (§ 134 BGB) oder treu (§ 242 BGB) - bzw. sittenwidrig (§ 138 I BGB) sein.

Letzteres nahm das ArbG Köln hier an. Der AN habe sich lediglich an die behördliche Quarantäneanordnung gehalten. Eine Kündigung sei aber sittenwidrig, wenn der AG dann allein aus diesem Grunde die Kündigung aussprechen würde. Zwar hatte der AG im Prozess vorgetragen, er wäre mit der Leistung des AN unzufrieden. Dies wurde vom ArbG aber als reine Schutzbehauptung angesehen. Zum einen hätte sich

hierzu nichts aus den ausgetauschten WhatsApp-Nachrichten ergeben. Im Gegenteil, der AN wurde hier mehrfach aufgefordert zur Arbeit zu erscheinen. Zum anderen spräche schon der zeitliche Zusammenhang dafür, dass allein die Quarantäne der Grund für die Kündigung war.

Praxistipp:

Dem Urteil ist im konkreten Fall zuzustimmen. Aber:

- Das ArbG Köln weist deutlich darauf hin, dass einem AN auch **während seiner Quarantäne** gekündigt werden kann. Die Anordnung einer Quarantäne führt nicht zu einem „Sonderkündigungsschutz“.
- Allein unzulässig ist eine Kündigung **wegen der Quarantäne**.
- Wenn ein **AN** sich darauf beruft, dass die Kündigung sittenwidrig ist, muss er das **beweisen**. Das ist ihm im vorliegenden Fall leichtgefallen, da der AG durch die umfangreichen WhatsApp-Nachrichten den Beweis „frei Haus“ geliefert hat.
- Gerade bei Kündigungen außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes ist sorgfältig darauf zu achten, im Vorfeld möglichst keine Gründe für die Kündigung zu benennen die über eine „Schlechtleistung“ hinausgehen.

(Fa)



72) Kein Wegfall des Vergütungsanspruchs bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne

Im Fall einer Quarantäneanordnung allein durch den Arbeitgeber wird dieser nicht von der Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung befreit (ArbG Dortmund, Urt. v. 24.11.2020 – 5 Ca 2057/20)

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (AN) befand sich vom 11.03. – 15.03.2020 in Tirol in einer Ferienwohnung im Urlaub. Am 13.03.2020 erklärte das Robert-Koch-Institut (RKI) Tirol zum Risikogebiet. Nach seiner Rückkehr wurde er vom Arbeitgeber (AG) aufgefordert zu Hause zu bleiben und in Quarantäne zu gehen. Dieser Aufforderung kam der AN nach. Der AG verrechnete die durch die Quarantäne ausgefallene Arbeitszeit mit entsprechenden Positivsalden des Arbeitszeitkontos des AN. Der AN verlangt die Wiedergutschrift dieser Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto. Das ArbG Dortmund gab ihm Recht.

Einordnung des Urteils:

Der AG befindet sich in einer Zwickmühle. Auf der einen Seite ist er nicht befugt AN einseitig von der Arbeitsleistung freizustellen, jedenfalls nicht mit der Konsequenz, dass der AN seinen Lohnanspruch verliert, auf der anderen Seite ist der AG aber aus Gründen des Arbeitsschutzes verpflichtet, Gefährdungen von seinen Mitarbeitern fernzuhalten. In dieser Situation hatte sich der AG des hier vorliegenden Falles für die Freistellung entschieden. Im Grunde geht es um eine Abgrenzung von Risikosphären. Wer trägt im konkreten Fall das Zahlungsrisiko?

Auf der Basis der bisher von den Gerichten vorgenommenen Abgrenzung ist die Entscheidung des ArbG Dortmund im Ergebnis, wenn auch nicht in der Begründung, wohl korrekt. Entgegen der Auffassung des Gerichts handelt es sich vorliegend nicht um eine Frage des sog. Betriebsrisikos (§ 615 S. 3 BGB), sondern darum, ob sich der AG durch die Freistellung des AN im Annahmeverzug (§ 615 S. 1 BGB) befand.

Hier muss man sich aber schon fragen, ob angesichts der durch die Covid-19-Pandemie eingetretenen neuen Umstände nicht eine Neubewertung erfolgen muss. Den AN trifft nach § 241 Abs. 2 BGB eine Nebenpflicht, auf die Belange seines AG Rücksicht zu nehmen (BAG, Urt. v. 20.10.2016

– 6 AZR 471/15). Wenn er diese verletzt, und die Reaktion des AG auf diese Pflichtverletzung angemessen ist (hier: Verhängung einer „Privatquarantäne“), dann kann der AN nicht anschließend Verzugslohn verlangen.

Liegt eine solche Pflichtverletzung erst dann vor, wenn die Reise-warnung bereits vor Urlaubsantritt vorliegt oder muss es nicht ausreichen, wenn wie hier diese sich bereits abzeichnet? Es spricht vieles für die zweite Alternative. Das ArbG Dortmund hat die Frage jedoch im Sinne der ersten Alternative beantwortet und damit zu Lasten des AG.

Dieser ist in Berufung gegangen, so dass jetzt das LAG Hamm über den Fall zu entscheiden hat. Es bleibt zu hoffen, dass das Gericht hier deutlich macht, dass bei einer Pandemie die private Lebensgestaltung, anders als in „normalen“ Zeiten, nicht ganz unbeeinflusst von den Interessen des AG bleiben kann.

Praxistipp:

In Anbetracht der arbeitsrechtlich nicht ganz eindeutigen Situation sollten erst dann Entscheidungen getroffen werden, wenn diese vorher mit dem Team Recht abgesprochen wurden.

(Fa)

**73) Corona-Anhuster kann eine Kündigung rechtfertigen**

Wer bewusst einen Kollegen aus nächster Nähe anhustet und äußert, er hoffe, dass dieser Corona bekommt, verletzt in erheblicher Weise die dem Arbeitsverhältnis innewohnende Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Kollegen und riskiert eine fristlose Kündigung (LAG Düsseldorf, Urt. v. 27.04.2021 – 3 Sa 646/20)

Sachverhalt:

Dem Arbeitnehmer (AN) wurde vorgeworfen, sich mehrfach nicht an die wegen der Corona-

Pandemie ergriffenen Hygienemaßnahmen sowie an die Sicherheitsabstände gehalten zu haben. Er habe dem Arbeitgeber (AG) in Gesprächen signalisiert, dass er die Maßnahmen „nicht ernst nehme“ und diese nicht einhalten werde. So habe er einen Mitarbeiter gegen seinen Willen am Arm angefasst und am 17.03.2020 schließlich einen Kollegen vorsätzlich und ohne jegliche Barriere aus einem Abstand von einer halben bis maximal einer Armlänge angehustet. Sinngemäß habe er dabei gesagt, er hoffe, dass der Kollege Corona bekomme. Dem AN wurde daraufhin außerordentlich gekündigt.

Einordnung des Urteils:

Das LAG gab der Kündigungsschutzklage des AN nach der Vernehmung mehrerer Zeugen statt. Dies aber nur, weil der AG den o.a. Sachverhalt nicht beweisen konnte. Die Beweisaufnahme war notwendig, weil die vom AG behauptete Version des Sachverhalts eine fristlose Kündigung hätte rechtfertigen können. Eine Abmahnung hätte nicht ausge-reicht.

Praxistipp:

Der Auffassung des LAG ist zuzustimmen, zeigt aber auch die Probleme in der Praxis.

- Das Hygienekonzept sollte möglichst konkrete Verhaltensregeln enthalten und jedem AN persönlich und schriftlich, etwa durch eine EMail mitgeteilt werden. Zudem sollten sich im Betrieb (etwa am "schwarzen Brett" oder in den Gängen) Aushänge befinden, die auf die einzuhaltenden Regeln hinweisen. Es sollte sich auch um ausdrückliche Anweisungen handeln, die der Arbeitnehmer zwingend einzuhalten hat und nicht nur um unverbindlich Vorschläge. Dadurch kann vermieden werden, dass ein AN nachträglich behauptet, er habe nichts vom Hygienekonzept gewusst oder er war nicht zur Einhaltung verpflichtet.
- Trotz möglicherweise schweren Verstößen sollten AG immer vorsorglich auch eine or-

dentliche Kündigung aussprechen, für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung gerichtlich nicht halten sollte.

- Kann das Verhalten des AN nur durch Aussagen von Kollegen bewiesen werden, sollten deren Aussagen möglichst umgehend schriftlich festgehalten und von den Mitarbeitern unterschrieben werden. Ansonsten droht das, was hier passiert ist. Nach Ablauf von mehreren Monaten können sich die anderen Mitarbeiter nicht mehr genau an den konkreten Sachverhalt erinnern. Der AG kann den Kündigungsgrund dann nicht mehr beweisen und verliert das gerichtliche Verfahren.

(Fa)



74) Urlaubskürzung durch Kurzarbeit

Kurzarbeit führt zu einer anteiligen Kürzung von Urlaubsansprüchen. Für jeden vollen Monat von Kurzarbeit „Null“ ist danach der Jahresurlaub um 1/12 zu kürzen (LAG Düsseldorf, Urt. v. 12.03.2021 – 6 Sa 824/20)

Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin (AN) ist in einer Drei-Tage-Woche in Teilzeit tätig. Vereinbarungsgemäß stehen ihr pro Jahr 28 Werkstage bzw. umgerechnet 14 Arbeitstage Urlaub zu.

Ab dem 01.04.2020 galt für die AN infolge der Corona-Pandemie von April bis Dezember wiederholt Kurzarbeit Null. In den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 bestand diese durchgehend. Im August und September 2020 hatte der Arbeitgeber (AG) ihr insgesamt 11,5 Arbeitstage Urlaub gewährt. Die AN begehrt die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2020 der ungekürzte Urlaub von 14 Arbeitstagen zustehe, d.h. noch 2,5 Arbeitstage.

Das LAG Düsseldorf hat die Klage abgewiesen.

Einordnung des Urteils:

Das Urteil steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Sollte die AN gegen das Urteil Revision beim Bundesarbeitsgericht einreichen, dürfte dieser das Urteil des LAG Düsseldorf bestätigen.

Der Erholungsurlaub bezweckt die eintretende Erholung des AN. Dies setzt aber eine Verpflichtung zur Arbeit voraus. Da aber während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, müssen Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte AN behandelt werden. Bei diesen wird der Urlaub auch anteilig gekürzt.

Das Urteil enthält keinen Hinweis darauf, ob dies bei einer vollständigen Kurzarbeit auch zu einem gänzlichen Entfallen des Urlaubsanspruchs führen kann. Die Vorinstanz (ArbG Essen, Urt. v. 06.10.2020 – 1 Ca 2155/20) hatte keine Untergrenze als notwendig angesehen. Hier findet sich auch der zutreffende Hinweis, dass die Situation bei einem sich in Kurzarbeit befindlichen AN nicht mit einem arbeitsunfähig erkrankten AN gleichzusetzen ist. Hier wäre keine anteilige Kürzung möglich.

(Fa)



75) Stoffpreisgleitklausel – Anwendung der Bundesrichtlinie auch auf Landesebene in Berlin

Mit Erlass vom 21.05.2021 hat das Bundesministerium für Inneres, für Bau und Heimat (BMI) eine Richtlinie zum Umgang mit Lieferengpässen und Stoffpreisänderungen erlassen.

Danach ist in neuen Vergabeverfahren vor Einleitung des Verfahrens von der ausschreibenden Bundesbehörde zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Vereinbarung von Stoffpreisgleitklauseln vorliegen. Im Besonderen soll berücksichtigt werden, ob „Sprünge von mehreren Indexpunkten pro Monat“ ein besonders hohes Wagnis für Bieter indizieren.

Mit Blick auf laufende Vergabeverfahren ist nach dem Erlass eine nachträgliche Einbeziehung von Stoffpreisgleitklauseln dann zu prüfen, soweit die (Er)öffnung der Angebote noch aussteht; ggf. soll die Angebotsfrist verlängert werden.

Mit Rundschreiben vom 02.06.2021 hat nun die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen verfügt, dass der Erlass des BMI vom 21.05.2021 im Land Berlin übernommen wird. Die dortigen Regelungen gelten also ab sofort auch für öffentliche Ausschreibungen von Landesbehörden und Landesbetrieben nach Maßgabe der Hinweise im Rundschreiben vom 02.06.2021, das unter dem Link

https://www.stadtentwicklung.berlin.de/service/rundschreiben/de/download/rs/2021/rsvm_2021_02.pdf

abgerufen werden kann.

(Gü)



76) Ausschluss vom Vergabeverfahren bei allgemeiner Umsatzabfrage

Der Vergabesenat des OLG Dresden hat zu der Umsatzabfrage im Formblatt VHB 124 des Vergabehandbuches mit Beschluss vom 05.02.2021 - Aktenzeichen Verg 4/20 - eine wichtige Entscheidung getroffen. Gegenstand des Verfahrens war die Ausschreibung sowohl von Bauleistungen als auch von Wartungs- und Instandhaltungsleistungen für einen Vertragszeitraum von vier Jahren. Einziges Zuschlagskriterium war der Preis. Die Eignung sollte durch Eintragung in das Präqualifikationsverzeichnis oder eine Eigenerklärung gemäß Formblatt 124 (Eigenerklärungen zur Eignung) mit der Angabe des Umsatzes in den letzten drei Geschäftsjahren nachgewiesen werden. Die Vergabeunterlagen enthielten im Übrigen jedoch weder Mindestanforderungen an eine bestimmte

Dauer der Geschäftstätigkeit noch die Forderung eines Mindestumsatzes. Die Beschwerdeführerin in dem späteren Vergabeverfahren gab in dem Formblatt 124 unter der Rubrik „Umsatz des Unternehmens in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren“ dreimal „0,00 Euro“ an. Zu Angaben, zu Leistungen, die mit der zu vergebenen Leistung vergleichbar sind, erklärte sie, in den letzten fünf Kalenderjahren bzw. dem in der Auftragsbekanntmachung angegebene Zeitraum vergleichbare Leistungen ausgeführt zu haben.

Die Vergabestelle wollte das Angebot nicht berücksichtigen, weil in Hinblick auf Fachkunde und Leistungsfähigkeit begründete Zweifel an der Eignung bestünden. Nach Auffassung der Vergabestelle seien die geforderten Eignungsnachweise entsprechend dem Formular 124 nicht übermittelt worden. Der Nachweis des vergleichbaren Umsatzes der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre sei nicht erbracht worden, da das Unternehmen gemäß seiner Eintragung in der Gewerbeamtmeldung erst seit dem Jahr 2019 bestehe bzw. für diese Tätigkeit eingetragen sei.

Nach Auffassung des OLG Dresden war der Ausschluss des Angebotes wegen fehlender Eignung nach § 16b EU I VOB/A rechtswidrig. Aus den Vergabeunterlagen muss für die Bieter eindeutig und unmissverständlich hervorgehen, welche Voraussetzungen sie erfüllen müssen, um den Auftrag erhalten zu können, und welche Erklärungen und Nachweise hierzu von Ihnen verlangt werden. Die Vergabestelle trifft die Verpflichtung, die Vergabeunterlagen klar und eindeutig zu formulieren und Widersprüche zu vermeiden. In dem vorliegenden Fall hatte die Vergabestelle nicht ausdrücklich die Eignungskriterien benannt, sondern vielmehr bestimmt, dass vom Bieter die Eignung durch Eintragung im PQ-Verzeichnis oder durch Eigenerklärungen im Formblatt 124 nachzuweisen ist.

Die Vergabestelle durfte den Bieter daher nicht allein mit der Begründung ausschließen, es hand-

le sich um einen sogenannten Newcomer, welcher noch keine dreijährige Geschäftstätigkeit aufweist. Der Wortlaut der Abfrage des Umsatzes des Unternehmens in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren im Formblatt 124 in Verbindung mit dem Verzicht auf die Forderung der Angabe eines Mindestumsatzes erlaubte den Bietern die Eintragung der Zahl „0,00 Euro“. Es sei zwar richtig, dass die Beschwerdeführerin mit ihrer Unterschrift unter das Formblatt auch die Erklärung abgegeben hat, dass sie in den letzten fünf Kalenderjahren vergleichbare Leistungen ausgeführt hat und sich verpflichtet, für den Fall, dass ihr Angebot in die engere Wahl kommt, drei Referenznachweise vorzulegen. Aus diesen Erklärungen folge aber gerade nicht, dass der Bieter eine mindestens dreijährige einschlägige Geschäftstätigkeit vorzuweisen hat, weil er mit den zusätzlichen Erklärungen nur bekundet, dass er überhaupt Leistungen ausgeführt hat, welche mit denen in der Auftragsbekanntmachung formulierten, vergleichbar sind.

Dagegen habe der Bieter nicht erklärt, in jedem der letzten fünf Kalenderjahre solche Leistungen ausgeführt zu haben. Aus der Verpflichtung zur Vorlage von mindestens drei Referenznachweisen würde man zwar entnehmen können, dass eine Befassung des Bieters mit einer solchen Anzahl von Arbeiten erfolgt sein muss, was aber wiederum nicht bedeutet, dass die betreffenden Tätigkeiten innerhalb der letzten drei (oder fünf) abgeschlossenen Geschäftsjahre entfaltet worden sind. Vielmehr sollten lediglich Referenzen aus noch weiter zurückliegenden Jahren nicht vorgelegt werden können.

Im Ergebnis kam das OLG Dresden zu dem Schluss, dass in der Auftragsbekanntmachung das von der Vergabestelle nunmehr geltend gemachte Eignungskriterium einer bereits mindestens dreijährigen Geschäftstätigkeit auf dem von der Ausschreibung betroffenen Gebiet nicht enthalten ist. Auf das Fehlen einer durch dieses Kriterium begründeten Eignung

auf Seiten der Beschwerdeführerin kann demzufolge ein Ausschluss nicht gestützt werden, weshalb das Verfahren in den Stand vor dem Eignungsausschluss zurückzusetzen war.

Die Vergabestelle muss in dem Vergabeverfahren nunmehr erneut entscheiden.

Mit dieser Entscheidung des OLG Dresden ist die Stellung von Newcomern im Vergaberecht deutlich gestärkt worden.

(B)



77) **Unternehmer-Info Bau – „Die einstweilige Verfügung in Bausachen“**

Als Anlage beigefügt erhalten unsere Mitglieder die vom ZDB herausgegebene Unternehmer-Info Bau – „Die einstweilige Verfügung in Bausachen“ von Mai 2021.

(St)



78) **Dachabdeckung muss wasserdicht sein**

Das Oberlandesgericht Rostock hat mit seinem Beschluss vom 16.09.2019 (Gz.: 4 U 32/19) festgestellt, dass eine Dachabdeckung aus Metallplatten nicht lediglich regensicher, sondern wasserdicht sein muss. Erfüllt diese Abdeckung einschließlich der Anschlüsse diese Anforderungen nicht, ist sie mangelhaft ausgeführt.

In dem entschiedenen Fall hat der Unternehmer eine Dachabdeckung aus Metallplatten errichtet. Ohne, dass es zu einem Wassereintritt kam, stellt der Auftraggeber fest, dass der Unternehmer es versäumt hat, unterhalb der Blechabdeckung eine Unterspannbahn einzubauen. Der Sachverständige erklärt im selbständigen Beweisverfahren, dass bei außergewöhnlichen Wetterlagen, z. B. Treibregen oder Flug-

schnee, Feuchtigkeit unter die Dacheindeckung getrieben werden kann.

Der Unternehmer erklärt, dass seit der Fertigstellung fünf Jahre vergangen sind, ohne dass Feuchtigkeit in das Bauwerk eingetreten sei. Er beruft sich auf die Mangelfreiheit seiner Leistung. Der klagende Auftraggeber bekommt vom Oberlandesgericht Rostock Recht. Die Dacheindeckung ist mangelhaft. Es kommt nach Auffassung des Oberlandesgerichts Rostock nicht darauf an, ob die Dachabdeckung in den vergangenen Jahren „dichtgehalten“ hat. Ein Sachmangel im Sinne von § 633 BGB besteht bereits dann, wenn das Werk nicht die vereinbarte Beschaffenheit aufweist. Weiterhin würde das Restrisiko, dass künftig ein Mangel entstehen könne, dazu führen, dass ein Sachmangel vorliegt. Ein Mangel besteht auch dann, wenn akut ein Bauwerksschaden nicht eingetreten sei. Der Mangel besteht darin, dass die ausgeführte und die geschuldete Leistung nicht übereinstimmen.

Praxistipp:

Die Hoffnung des Unternehmers war aufgrund des nicht eingetretenen Schadens, dass der Auftraggeber mit dem Mängel einwand nicht durchgreift. Zu beachten sind jedoch die vertragliche Vereinbarung und die nicht beachteten Regeln der Technik. Der Auftraggeber hat Anspruch auf eine vertragsgerechte Erfüllung. Er muss nicht darauf warten, bis sich das Risiko der fehlenden Unterspannbahn tatsächlich in einem Wassereintrich verwirklicht.

(R)



79) Kranmietvertrag mit belgischem Unternehmen: Ist deutsches oder belgisches Recht anwendbar?

Die Kooperation mit ausländischen Unternehmen auf Baustellen führt zu der Frage, welches Recht bei Streitigkeiten anwendbar ist. Das Oberlandesgericht

Oldenburg hat mit seinem Urteil vom 27.03.2020 (Gz.: 11 U 21/18) festgestellt, dass auf ein belgisches Unternehmen, welches mit einer Repräsentanz in Deutschland vertreten ist, bei Forderungen aus dem Vertragsverhältnis deutsches Recht anwendbar sei.

In dem entschiedenen Fall forderte das belgische Unternehmen ausstehende Kranmieten. Das belgische Unternehmen hatte seine Angebote in deutscher Sprache verfasst und Kontaktdaten in Deutschland angegeben. Die Verhandlungen wurden ebenfalls auf Deutsch geführt. Da eine vertragliche Vereinbarung, ob deutsches oder belgisches Recht anwendbar ist, nicht existierte, musste das OLG Oldenburg entscheiden, ob auf die Forderung deutsches Recht anwendbar ist. Das Gericht weist darauf hin, dass die Parteien in ihrer Rechtswahl entsprechend Artikel 3 Abs. 1 Rom-I-VO ausdrücklich frei sind, davon jedoch kein Gebrauch gemacht hätten. Daher sei Artikel 4 Rom-I-VO anwendbar. Hier kommt es auf den gewöhnlichen Aufenthalt des Kranunternehmens an. Dieser gewöhnliche Aufenthalt sei wiederum nach Artikel 19 Rom-I-VO zu bestimmen, dem Ort einer Zweigniederlassung. Ob es sich tatsächlich um eine derartige Niederlassung handelt, muss danach beurteilt werden, ob diese tatsächlich nach außen hin tätig wird. Diese Merkmale waren im vorliegenden Fall erfüllt. Das belgische Kranunternehmen hatte eine Repräsentanz in Deutschland, so dass deutsches Recht anwendbar war.

In dem entschiedenen Fall war die Beantwortung der Frage wichtig, da die Forderungen des Unternehmens aus Belgien nach deutschem Recht bereits verjährt waren.

Praxistipp:

Bei Bauvorhaben mit „grenzüberschreitenden Vertragsbeziehungen“ sollte regelmäßig ein Hinweis in der Vertragsurkunde erfolgen, welches Recht Anwendung findet. Im Zweifel sollte das deutsche Recht sein, ansonsten besteht das Risiko, dass möglich-

erweise an einem Gerichtsstandort in Deutschland belgisches Recht angewendet werden muss.

(R)



80) Irreführende Werbung bei Verwendung von fremdsprachigen Angaben

Das Oberlandesgericht München hat mit seinem Urteil vom 14.08.2018 (Gz.: 6 U 3973/16) darauf hingewiesen, dass ein Fall der irreführenden Werbung vorliegt, wenn eine Werbeangabe fremdsprachig ist und die verwendete Begrifflichkeit in Deutschland missverstanden werden kann. In dem entschiedenen Fall wurde ein Produkt mit der Angabe „patent pending“ versehen. Diese Produktwerbung heißt übersetzt „anhängiges Patent“. Tatsächlich versteht der angesprochene deutsche Markt die Angabe allerdings dahingehend, dass das Patent bereits erteilt wurde. Das bedeutet für das beworbene Produkt einen Wettbewerbsvorteil.

Das Oberlandesgericht München hat darauf hingewiesen, dass bei der Verwendung von fremdsprachigen Angaben im Rahmen einer Produktvermarktung stets Vorsicht geboten sei. Nach dem deutschen Wettbewerbsrecht sind irreführende geschäftliche Handlungen unzulässig (§ 3 Abs. 1 UWG in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 UWG). Bei Werbeaussagen, die unterschiedlich verstanden werden können, ist eine derartige Irreführung bereits dann anzunehmen, wenn ein relevanter Teil der angesprochenen Verkehrskreise die Angaben in einer Weise versteht, die nicht den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Die Werbeaussage „patent pending“ ist im Deutschen mit Patent angemeldet/schwebend/anhängig zu übersetzen. Im englischsprachigen Geschäftsverkehr wird sie allerdings verbreitet, um darauf hinzuweisen, dass für ein beworbenes Produkt oder Teile davon bislang kein Patent erteilt wurde,

ein solches aber angemeldet sei. Allerdings dürfen die englischen Gepflogenheiten nicht nach Deutschland übertragen werden. Es ist vielmehr auf die deutschen Verkehrskreise und dem Verständnis für einen bestimmten Begriffsinhalt abzustellen. Der Produktanbieter wurde daher zu Recht auf Unterlassung in Anspruch genommen.

Praxistipp:

Da die Sprache durch Anglizismen oft „bereichert“ wird, muss der entsprechende Verwender vorsichtig agieren. Englischsprachige Verwendungen können zu Missverständnissen und im vorliegenden Fall sogar eine „Irreführung“ im Sinne des Wettbewerbsrechts bewirken. Das Oberlandesgericht Düsseldorf hatte bereits in einem Urteil im Jahr 1996 festgestellt, dass vertiefte Fremdsprachenkenntnisse bei deutschen Verbrauchern nicht vorausgesetzt werden dürfen und daher Werbung mit fremdsprachigen Angaben ein Haftungsrisiko für das Unternehmen bedeuten kann. Das gilt insbesondere, wenn sich die Produktwerbung an das allgemeine und breite Publikum wende. Bei vorbefassten Verkehrskreisen dürfte sicherlich ein weniger strenger Maßstab gelten. Allerdings ist auch hier Vorsicht geboten, um nicht aufgrund von Irrtümern zu Leistungen verpflichtet zu werden, die man nicht erbringen wollte. Den Juristen gibt das Gerichtsverfassungsgesetz in § 184 mit auf den Weg: „Die Gerichtssprache ist Deutsch“.

(R)



81) Baustellenordnung: BG BAU überarbeitet Leitfaden

Der „Leitfaden für die Erstellung einer Baustellenordnung“ wurde von der „Offensive Gutes Bauen“ und der Berufsgenossenschaft überarbeitet und an die aktuelle Gesetzgebung angepasst. Dieser Leitfaden richtet sich insbesondere an Bauherren sowie Bau- und Projektleitungen große-

rer Bauvorhaben. Es handelt sich um ein Werkzeug, um Verhaltensregeln für eine sichere Arbeit am Bau von Anfang an zu planen und festzulegen. Diesen Leitfaden ist ein „Themenkatalog für die Gestaltung einer partnerschaftlichen, sicheren und koordinierten Zusammenarbeit.“. Er kann von Planungsbeginn an angewendet werden, um so von Anfang an sichere Arbeitsabläufe zu etablieren.

Die Baustellenordnung ist ebenfalls eine Art „Hausordnung“. Sie kann baustellenbezogene Regelungen und Lösungen ermöglichen und auch bei Einweisungen oder Unterweisungen eingesetzt werden.

Bei der Erstellung der aktuellen Version wurden die aktuellen Gesetzgebungen und Normen berücksichtigt. Auch der Themenkatalog wurde überarbeitet, z. B. bei brandschutztechnischen Fragestellungen.

Der neue Leitfaden enthält zudem zahlreiche Themen wie Arbeitsmittel, Verkehrssicherung, Erste Hilfe, Transport und Lagerung, Netzanlagen oder Schutzeinrichtungen gegen Absturz. Im Plenum der „Offensive Gutes Bauen“ wurde er als nationaler Qualitätsstandard verabschiedet. Er kann über den Bestellservice für Publikationen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ bezogen werden. <https://shop.inqa.de/inqa-alle-publikationen>

(Sh)



82) Web-App der BG BAU für digitale Gefährdungsbeurteilung

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz kann für Baustellen ab sofort am Bildschirm, mit dem Smartphone oder über das Tablet erledigt werden. Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) stellt ihren Mitgliedsunternehmen dafür eine neue Anwendungssoftware zur Verfügung. Die Web-App „DigitGB der BG

BAU“ ermöglicht eine einfache, digitale Erfassung der Gefährdungen der jeweiligen Tätigkeiten.

Die digitale Gefährdungsbeurteilung ist zunächst für 16 Gewerke der Bauwirtschaft und baunahen Dienstleistungen verfügbar. Dazu gehören das Boden- und Parkettlegehandwerk, Dachdeckerei, Fliesenlegerhandwerk, Gerüstbau, Glaserei, Holz- und Bautenschutz, Industriereinigung, Klempnerei, Korrosionsschutz, das Maurerhandwerk, Malerhandwerk, Schornsteinfeger, Stuckateur- und Putzerhandwerk, Trockenbau, Zimmerei sowie Schreinerei. Weitere Gewerke werden sukzessive hinzukommen.

Die App berücksichtigt die Anforderungen der unterschiedlichen Gewerke. Nutzer erhalten berufsspezifische Hinweise zu den Arbeitsschutzmaßnahmen. Dafür sind alle relevanten Informationen und Sicherheitshinweise aus der Bausteine-App der BG BAU mit der neuen Web-App verknüpft. Ergänzend erhalten Anwender rechtliche Erläuterungen sowie Vorschläge für passende Arbeitsschutzprämien der BG BAU. Die Inhalte der neuen Web-App werden ständig aktualisiert und erweitert sowie an veränderte rechtliche Vorgaben angepasst.

Mit der App werden Anwender in der Wirksamkeitskontrolle automatisch auf Problemstellen hingewiesen, für die die Software auch gleich mögliche Lösungen anbietet. Außerdem lassen sich Gefährdungsbeurteilungen, die zum Beispiel am PC begonnen wurden, ohne weiteres am Smartphone oder Tablett fortführen.

Über folgenden Link können Unternehmen die Web-App <https://digitgb.bgbau.de/> herunterladen. Eine Nutzung ist allerdings erst nach erfolgreicher Registrierung möglich. Darüber hinaus stellt die BG BAU eine Bedienungsanleitung zur Verfügung, die über fachgruppe@fg-bau.de abgerufen werden kann.

(Bk)



83) Förderprogramm „Digital Jetzt“ wird aufgestockt

Laut einer Stellungnahme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) können wir Ihnen Folgendes mitteilen:

„Die begrenzten Haushaltsmittel führten dazu, dass das Antragsportal sowie das Registrierungstool jeweils kurze Zeit nach Öffnung wieder geschlossen werden mussten. Dieser Umstand führte leider zu Frustrationen und ungleichen Chancen bei den Antragstellern, weshalb wir das Antragsverfahren auf ein Zufallsverfahren geändert haben. Hierbei werden zufallsbasiert Antragskontingente zugewiesen, und die ausgewählten Unternehmen haben dann mehrere Wochen Zeit, ihren Antrag einzureichen. Im Förderportal wird für jeden sich registrierenden transparent gemacht, wie viele Teilnehmende am Zufallsverfahren für das monatliche Kontingent vorliegen und wie hoch die Zuschlagschancen sind.

Ziel des neuen Verfahrens ist es, maximale Transparenz und Chancengleichheit für alle KMU unabhängig von technischen und personellen Ressourcen sicherzustellen. Die registrierten, aber nicht gelosten Interessenten müssen bei diesem Verfahren keinen kompletten Antrag bearbeiten, wodurch das Verfahren weniger zeitaufwendig ist. Ausgewählte Unternehmen können einen Antrag einreichen und gleichzeitig sicher sein, dass ausreichend Haushaltsmittel für die etwaige positive Bescheidung vorhanden sind.

Wir haben zudem strukturelle Anpassungen bei unserem Projektträger vorgenommen, um die prüfintensive Bearbeitungszeit der Anträge künftig reduzieren zu können.“

Um die mittelständischen Unternehmen bei der so wichtigen digitalen Transformation künftig noch besser unterstützen zu können und dem großen Bedarf nach-

kommen zu können, hat das BMWi zusätzliche Haushaltsmittel für dieses Förderprogramm angemeldet, über die derzeit noch entschieden wird.

Weitere Details zum Förderprogramm „Digital Jetzt“ sowie eine Auflistung weiterer Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten finden Sie in der Anlage 1.

Mehr Infos und Antragstellung von „Digital Jetzt“ finden Sie unter www.bmwi.de/digital-jetzt.html.

(Kn)



84) Bauroboter auf der Baustelle der Zukunft

Es immer noch unpraktisch, Roboter auf Baustellen einzusetzen, weil die Umgebung so vielfältig und komplex ist und sich ständig verändert. In den letzten Jahren haben sich jedoch einige Dinge geändert. Kostengünstige Lasersensoren, billigere Roboterarme und -greifer sowie Open-Source-Software für Navigation und Bildverarbeitung haben es ermöglicht, einige Prozesse zu automatisieren.

Und das hat Auswirkungen! Roboter auf der Baustelle der Zukunft werden dazu beitragen, den Bau kostengünstiger zu gestalten. Laut einer internationalen Studie vom MGI (McKinsey Global Institute, <https://mck.co/3dVzXWN>) hat sich die Produktivität im Bausektor in den letzten zwei Jahrzehnten weltweit weniger verbessert als in anderen Sektoren. Die Einführung einer stärkeren Automatisierung wird auch den Baubereich verändern.

Eine beträchtliche Anzahl von Baumaschinen wie Bagger und Planiermaschinen beginnt schon jetzt autonom zu arbeiten. Immer mehr Roboter können spezielle Bauaufgaben übernehmen: Schweißen, Bohren, Verlegen von Ziegeln und vieles mehr.

Eine internationale Studie vom IDC (International Data Corporati-

on, <https://bit.ly/3dcTOSd>) aus Januar 2020 prognostiziert sogar, dass die Nachfrage nach Baurobotern **bis 2023 um rund 25% wachsen wird.**

Eine große Chance für den Einsatz von Robotern im Bauwesen auf der Baustelle der Zukunft bietet das Aufkommen der künstlichen Intelligenz. In Kombination mit Computer Vision und anderen Sensortechnologien zur Überwachung der Bewegung von Materialien und Menschen an einem Arbeitsplatz kann der Einsatz von Robotern auf Baustellen bald Wirklichkeit werden. Software kann signalisieren, ob ein Auftrag verspätet ist oder ob etwas an der falschen Stelle platziert wurde. Maschinelles Lernen wird dabei entscheidend sein.

Wir werden Sie auch zukünftig über das Thema Robotik auf dem Laufenden halten.

(Kn)



85) SiBa-App für Ihre digitale Sicherheit

Die SiBa-App informiert Verbraucher über für sie tatsächlich relevante Bedrohungen der digitalen Sicherheit.

Medien warnen regelmäßig vor Sicherheitslücken oder Computerviren. Was für die eigene Situation wirklich relevant ist, können viele Verbraucher und auch kleinere Betriebe allerdings oft schwer erkennen. Hier hilft das *DsiN-Sicherheitsbarometer* (SiBa), welches es seit 2015 auch als kostenfreie Mobile App für Android, iOS und Windows Phone gibt.

Das *Sicherheitsbarometer* informiert über *Spam*-Wellen, Viren, kritische Sicherheitslücken und andere Bedrohungen der digitalen Sicherheit in verbreiteten Programmen und Diensten. Gleichzeitig stellt die App erste Handlungsempfehlungen und Sicherheitstipps bereit. Um die individuelle Gefährdungslage besser

einschätzen zu können, unterscheidet die App einzelne Meldungen nach dem Ampelsystem in Grün, Gelb und Rot.

Auf Wunsch informiert die App per Push über neue Meldungen. Mit verschiedenen Filtern lassen sich die Benachrichtigungen zudem auf spezielle Themenbereiche eingrenzen. Meldungen können auch direkt an Freunde und Bekannte weitergeleitet werden.

Das *Sicherheitsbarometer* wurde gemeinsam mit Mitgliedern und Partnern im Rahmen des IT-Gipfels der Bundesregierung initiiert. Unterstützt wird das Angebot von den DsiN-Mitgliedern Deutsche Telekom, Microsoft, Nokia sowie dem Bankenverband und dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft. Weitere Partner sind das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und das Bundeskriminalamt.

Unter <https://www.sicher-im-netz.de/app> können Sie sich die App kostenlos herunterladen.

(Kn)



86) Änderung für Planung, Auswahl der Baustoffe und Ausführung von Mauerwerk

Die DIN EN 1996-2/NA/A1 "Nationaler Anhang - National festgelegte Parameter - Eurocode 6: Bemessung und Konstruktion von Mauerwerksbauten - Teil 2: Planung, Auswahl der Baustoffe und Ausführung von Mauerwerk; Änderung 1" ist als Ausgabe 2021-06 neu erschienen.

Der Normenausschuss Bauwesen (NABau) hat die Änderungen als Änderungsblatt in der Ausgabe 2021-06 veröffentlicht. Dieses Dokument enthält Änderungen zum Nationalen Anhang zu DIN EN 1996-2:2010-12 "Eurocode 6: Bemessung und Konstruktion von Mauerwerksbauten - Teil 2: Planung, Auswahl der Baustoffe und Ausführung von Mauerwerk".

Die Norm ist Bestandteil des ZDB-Normenportals und die Neuerungen sollen zur nächsten Aktualisierung mit aufgenommen werden. Alternativ ist sie über den Beuth-Verlag zum Preis für 31,40 Euro zu erwerben.

(Bk)



87) Warnung vor Inkasso-Schreiben der PE KASSE INKASSO AG

Verschiedene Mitgliedsbetriebe bekommen in den letzten Wochen Mahnungen von angeblichen Inkassounternehmen, die zum letzten Mal eine offene Forderung, z. B. aus Gewinnspielverträgen geltend machen. Die Mitglieder sind keine Vertragsbeziehungen eingegangen. Da die Inkassobüros damit werben, Mitglied im Verband des Bundesverband Deutscher Inkasso-Unternehmen e. V. (BDIU) zu sein, haben wir nach Rücksprache mit der Geschäftsstelle des BDIU die Auskunft erhalten, welche „erfundenen Inkassounternehmen“ derzeit auf dem Markt tätig sind und unberechtigt versuchen, Forderungen einzutreiben. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende „Inkassounternehmen“:

- ADR Service
- Astra EU Inkasso
- Business Inkasso Forderungsmanagement & Inkasso Büro
- CL Euro Inkasso
- Debtend Service
- Dr. Beck Rechtsanwälte und Notar
- ECE Solutions Group
- EPLUS INKASSO AG
- EU CLAIM Forderungsmanagement & Inkasso Büro
- EXPERT KASSE AG Forderungsmanagement & Inkasso Büro
- Faktum Inkasso Hansen S.R.L.
- GP Forderungsmanagement Emmerich
- Kanzlei Biksadska & Kollegen
- Korth Inkasso Inkasso und Forderungsmanagement

- MSD Inkasso Service Trusczynki
- P Expert AG
- PLUS-E INKASSO AG
- Pro Claim AG
- PE KASSE INKASSO AG.

Die Aufzählung ist nur beispielhaft und möglicherweise nicht vollständig. Wir empfehlen Ihnen, auf eine derartige Nachricht nicht zu reagieren, wenn Sie sicher sind, dass Sie keinen Vertrag abgeschlossen haben.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an unser Team Recht.

(R)



88) Warnung vor Ceotecc

Es wurde hier schon öfters vor dubiosen Anbietern von Branchenverzeichnissen gewarnt. So im RS Nr. 04/21, Ziff. 63), vor der Digi Medien GmbH. Ein Mitgliedsunternehmen hatte es jetzt mit der Ceotec zu tun. Unter dieser Firma ist nunmehr Alexander Peters aktiv, der schon in der Vergangenheit unter anderen mit den Firmen (Deal Up, Peters Online Verlags GmbH, **Firmenauskunft P.U.R GmbH**, SEO Medien GmbH) seine Betrugsmasche versucht hat.

Die Masche von Ceotecc ist altbekannt. Mittels eines unerlaubten Werbeanrufs, eines sogenannten Cold Calls, wird der Betroffene in einer meist für ihn ungünstigen Alltagssituation erwischt und mittels einer Legende wird ihm suggeriert, dass bereits ein Vertrag bestehe, der sich nun verlängert. Manchmal wird auch behauptet, man sei Google Partner oder man rufe von Google an. Häufig wird auch behauptet, man würde sein Google-Ranking verlieren oder die Website sei nicht mehr bei Google aufrufbar, wenn der Vertrag nicht verlängert wurde. All diese Geschichten dienen dazu, den Angerufenen zu verwirren, damit sich dieser auf ein Gespräch einlässt. Am Ende des Telefonats steht eine Bandaufzeichnung, in welcher der Angerufene möglichst häufig mit Ja ant-

worten soll. Mittels dieser Bandaufzeichnung soll der Betroffene dann zur Zahlung bewegt werden.

Lassen Sie sich auf kein Telefonat ein und legen sofort auf. Vor allem: Weisen Sie Ihre Mitarbeiter auf dieses Betrugsmasche hin. In den hier bekannten Fällen wurden immer Mitarbeiter im Sekretariatsbereich von diesen Anrufen überrascht. Wenn gleichwohl eine Rechnung eingeht, diese nicht bezahlen, sondern sich sofort an das Team Recht der FG Bau wenden.

(Fa)

Bitte melden Sie sich bis zum 11.08.2021 per E-Mail fachgruppe@fg-bau.de mit dem Betreff "Anmeldung Workshop App bauen" an.

(Kn)

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Manja Schreiner
Hauptgeschäftsführerin

Anlagen



89) Workshop: „App bauen“ am 25.08.2021

Haben Sie schon darüber nachgedacht, ob Sie auch selbst eine App (Anwendung) erstellen könnten? Finden Sie die Lösungen auf dem Markt zu unflexibel, zu teuer oder zu umfangreich für Ihr Projekt? Wir zeigen Ihnen, wie Sie für kleine Prozesse im Handumdrehen eine eigene Lösung erstellen können! Dazu benötigen Sie weder Spezialsoftware noch Programmierkenntnisse.

Wann:

**Mittwoch,
25.08.2021 | 13:00 bis 15:00 Uhr**

Wo:

**im Hause der GuzTech GmbH,
Kaiserin-Augusta-Allee 28,
in 10553 Berlin**

Falls notwendig findet auch dieser Workshop wieder online mit Microsoft Teams statt.

Zielgruppe:

Geschäftsführer, Entscheider und IT-Verantwortliche.

Dieser Workshop dient zur Orientierung und ist keine Programmierausbildung.

Förderprogramm „BMWi | Digital jetzt“

Zuschuss für Hard- und Software sowie die Qualifizierung der Mitarbeitenden beantragen.

Für wen

- Mittelständische Unternehmen
- mit 3 bis 499 Beschäftigten

Voraussetzungen

- Betriebsstätte oder Niederlassung in Deutschland
- Vorhaben darf zum Zeitpunkt der Förderbewilligung noch nicht begonnen haben
- Umsetzung innerhalb von zwölf Monaten nach Bewilligung
- Nachweis zur Verwendung der Fördermittel
- Vorlage eines Digitalisierungsplan
 - Beschreibung und Infos zu Art und Anzahl der Maßnahmen
 - aktuellen Stand der Digitalisierung und Ziele, die erreicht werden sollen
 - Darstellung, wie die Organisation effizienter gestaltet, wie neue Geschäftsfelder erschlossen, wie ein neues Geschäftsmodell entwickelt und/oder die Marktposition gestärkt wird.

Höhe der Förderung

- Bis 50 Mitarbeitende: 50% Förderung (+evtl. Bonus)
- Bis 250 Mitarbeitende: 45% Förderung (+evtl. Bonus)
- Bis 499 Mitarbeitende: 40% Förderung (+evtl. Bonus)
- Mind. 17.000 EUR Modul 1 / 3.000 Modul 2
- max. 50.000 EUR für Einzelunternehmen
- Bonusprozentpunkte bekommen
 - KMU aus strukturschwachen Regionen (+10%)
 - Betriebe mit Investitionsvorhaben in die eigene IT-Sicherheit /Datenschutz (+5%)
 - Unternehmen, die innerhalb bestehender Wertschöpfungsnetzwerke Geschäftsmodelle (+5%) erschließen.
- Für Anträge, die ab dem 01. Juli 2021 eingehen, sinkt die Förderquote in der jeweiligen Kategorie um 10 Prozentpunkte.

Geförderte Maßnahmen

- Modul 1: Investition in digitale Technologien und/oder
- Modul 2: Investition in die Qualifizierung der Mitarbeitenden

Infos & Antragstellung

<https://bit.ly/38BglGp>
0228 382 123 15 | digitaljetzt@dlr.de

Kontakt

Daniela Knuth
Tel.: 030 860004-16
knuth@fg-bau.de

Förderprogramme zur Digitalisierung	Link	Kontakt	Zusammenfassung
BMWi Alle Programme	https://bit.ly/36MLtAn	030 186 158 000	
BMWi Digital jetzt	https://bit.ly/38BglGp	0228 382 123 15 digitaljetzt@dlr.de	Zuschuss für Hard- und Software sowie die Qualifizierung der Mitarbeitenden beantragen.
BMWi go-digital	https://bit.ly/3koBCFn	Antragstellung über Beratungsunternehmen	Zuschuss für Beratung zu digitalisierten Geschäftsprozessen, digitale Markterschließung oder IT-Sicherheit unterstützen lassen. Leistungen dürfen nur durch autorisierte Beratungsunternehmen erbracht werden.
BMWi go-Inno	http://bit.ly/3sdKLVX	0228 382 115 18 go- Inno@dlr.de	Zuschuss für externe Management- und Beratungsleistungen zur Vorbereitung und Durchführung von Produkt- und technischen Verfahrensinnovationen gefördert. Leistungen dürfen nur durch autorisierte Beratungsunternehmen erbracht werden.
BMWi ZIM Durchführbarkeitsstudien	https://bit.ly/3pt6AzS	030 970 032 22 zim@euronorm.de	Zuschuss zu Durchführbarkeitsstudien zur Vorbereitung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten in Form eines geplanten ZIM-FuE-Projekts. Zielstellung ist dabei die Realisierbarkeit und Erfolgsaussichten innovativer Produkte, Verfahren oder technischer Dienstleistungen zu ermitteln
BMWi ZIM FuE-Einzelprojekte	https://bit.ly/2K4DarQ	030 970 032 22 zim@euronorm.de	Zuschuss zu einzelbetriebliche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zur Entwicklung innovativer Produkte, Verfahren oder technischer Dienstleistungen ohne Einschränkung auf bestimmte Technologien und Branchen.
BMWi ZIM Innovationsnetzwerke	https://bit.ly/2UIAjws	030 310 078 380 zim@vdivde-it.de	Zuschuss zu Innovationsprojekten, die im Netzwerk von mindestens sechs voneinander unabhängigen kleinen und mittelständischen Unternehmen durchgeführt werden.
BMWi ZIM Kooperationsprojekte	https://bit.ly/38Fmykw	030 481 633 zim@aif-projekt- gmbh.de	Zuschuss zu Innovationsprojekten von mind. zwei Unternehmen oder mind. einem Unternehmen und einer Forschungseinrichtung.
IBB Alle Programme	https://bit.ly/35tt0cg		
IBB Berlin Innovativ	https://bit.ly/3lorOwx	Bezirkliche Ansprechpartner	Darlehen zur Projektfinanzierung von innovativen Unternehmen.
IBB Coaching BONUS	https://bit.ly/38Fk71m	030 212 523 52 coachingbonus@ibb-business- team.de	Zuschuss für individuelles Coaching u.a. zu Controlling, Organisationsstruktur, Digitalisierungsvorhaben, Wachstumsstrategie.

Förderprogramme zur Digitalisierung	Link	Kontakt	Zusammenfassung
IBB Digitalprämie Berlin	https://bit.ly/2K5cwPz	030 212 523 33 digitalpraemie@ibb-business-team.de	Zuschuss für Digitalisierungsvorhaben in den Bereichen: Digitale Transformation, Verbesserung der IT-Sicherheit und Digitale Beratung / Qualifizierung
IBB Innovationsassistent/-in	https://bit.ly/36uLb0N	Bezirkliche Ansprechpartner	Zuschuss für die Einstellung von Hoch- und Fachhochschulabsolventen/-innen
IBB Pro FIT – Projektfinanzierung	https://bit.ly/3kr9guf	Bezirkliche Ansprechpartner	Zuschuss und Darlehen für technologische Innovationsvorhaben. Finanzierungsanteil bis zu 80%
IBB Transfer BONUS	https://bit.ly/3ppAuVI	030 212 547 92 transferbonus@ibb-business-team.de	Zuschuss für Aufträge an wissenschaftliche Einrichtungen als Wissenstransfer mit regionalen Wissenschaftseinrichtungen und Unterstützung für Forschungs- und Entwicklungsthemen.
ILB Alle Programme	https://bit.ly/35sgHx7		
ILB Brandenburgischer Innovationsgutschein (BIG)	https://bit.ly/3lx2i8n	0331 660 22 11 info@wfbf.de	Zuschuss für Maßnahmen des Wissens- und Technologietransfers, bei der Durchführung von Innovationsprojekten und bei Digitalisierungsmaßnahmen.
ILB ProFIT Brandenburg	https://bit.ly/3pkmKt	0331 660 22 11 info@wfbf.de	Zuschuss für die Entwicklung neuer Produkte, Verfahren und Technologien sowie Marktvorbereitung und Markteinführung, Durchführbarkeitsstudien
KfW Alle Programme	https://bit.ly/3kqTtf6		
KfW ERP-Digitalisierungs- und Innovationskredit	https://bit.ly/3pqHlOQ	0800 539 90 01 infocenter@kfw.de	Kredit für Investitionen und Betriebsmittel in den Bereichen Innovation und Digitalisierung.
KfW ERP-Mezzanine für Innovation	https://bit.ly/3kujHxh	0800 539 90 01	Kredit für Investitionen und Betriebsmittel u.a. wie Personal-kosten, Material- und EDV-Kosten, Forschungs- und Entwicklungs-aufträge, Beratungs-dienste, Qualitäts-sicherung.
KfW Investitionskredit Digitale Infrastruktur	https://bit.ly/32GIhVH	0800 539 90 01	Kredit für Investitionen in öffent-liche Glasfaser-netze
KfW Konsortialkredit Digitale Infrastruktur	https://bit.ly/3kxb6K6	0800 539 9001	Kredit für den Ausbau von Glasfaser-netzen in Deutschland. Leichterere Kreditzugang durch KfW-Risiko-anteil bis zu 30 Mio. Euro
KfW Kredit für Wachstum	https://bit.ly/3lvi2Zp	0800 539 90 01	Kredit für Investitionen und Betriebsmittel in den Bereichen Innovation und Digitalisierung. Flexible Finanzierungs-strukturen, Laufzeiten und Konditionen