III / 2021

75

melchers law

THEMEN

Novelle der TA-Luft: Strengere Begrenzungen für den Schadstoffausstoß von Industrieanlagen

IMMISSIONSSCHUTZRECHT

Arbeitsrechtliche Fragen rund um die Corona-Schutzimpfung

PRAXISREPORT

Besserer Schutz bei Verbraucherdarlehen

PRAXISTIPP

GERHARD BOSS
g.boss@melchers-law.com

berät nationale und internationale Mandanten insbesondere im Arbeitsrecht, Handels- und Vertriebsrecht sowie im Versicherungsrecht. Er ist Hauptbevollmächtigter von zwei am deutschen Markt tätigen englischen Versicherungsgesellschaften.

LIEBE LESERIN,
LIEBER LESER,

ohne Vertrauen geht es nicht. Selbst beim Kauf von Alltagsgegenständen vertraut man darauf, einwandfreie, den versprochenen Zusagen entsprechende Ware zu erhalten.

Von großer Bedeutung ist das Vertrauen bei der Wahl einer Anwaltskanzlei. Man will diese Wahl möglichst nur einmal treffen, um dann in vielen Bereichen umfassend und bestens vertreten zu sein. Man kann eine Kosten-Nutzen-Rechnung aufmachen – bringen die Anwälte voraussichtlich mehr, als sie kosten? – oder man befindet sich in einer Notlage. Stets gibt man jedoch sein Schicksal ein Stück aus der Hand, wenn man sich Anwälten „anvertraut“.

Aber auch für uns ist ein gutes Vertrauensverhältnis zu Ihnen unabdinglich, wenn wir uns um Ihre Belange und Anliegen kümmern, um die uns erteilten Mandate erfolgreich abzuschließen. Unser Anspruch ist es, Ihre hohen Vertrauensanforderungen im Rahmen unserer Zusammenarbeit stets zu erfüllen.

Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre dieser melchers law-Ausgabe, aber vor allem: genießen Sie die nach den Lockdowns wiedergewonnenen Freiheiten.

Mit besten Grüßen
Ihr Gerhard Boß

melchers law
75

DATENSCHUTZRECHT
01 Angemessenheitsbeschlüsse der Kommission – UK endlich sicheres Drittland 3

GESELLSCHAFTSRECHT
02 Das Transparenzregister wird zum Vollregister – was ist zu beachten? 4

IMMISSIONSSCHUTZRECHT
03 Novelle der TA-Luft: Strengere Begrenzungen für den Schadstoffausstoß von Industrieanlagen 6

MIETRECHT
04 Hohes Alter allein kein Härtefall bei Kündigung einer Wohnung 7

PRAXISREPORT
05 Arbeitsrechtliche Fragen rund um die Corona-Schutzimpfung 8 + 9

PRAXISTIPP
06 Besserer Schutz bei Verbraucherdarlehen 10

MITTEILUNGEN 5, 12
PERSÖNLICH 11
PRIVAT 11
VERANSTALTUNGEN 5

ml DATENSCHUTZRECHT

01 Angemessenheitsbeschlüsse der Kommission – UK endlich sicheres Drittland

Am 28.06.2021 verkündete die Europäische Kommission ihren Angemessenheitsbeschluss für das Vereinigte Königreich. Genauer gesagt handelt es sich dabei um zwei Beschlüsse. Ein Beschluss betrifft die Angemessenheit im Rahmen der DSGVO, der andere erging im Rahmen der Richtlinie zum Datenschutz bei der Strafverfolgung, der sogenannten JI-Richtlinie (EU/2016/680). Das Vereinigte Königreich ist damit ab dem 01.07.2021 ein *sicheres Drittland* im Sinne des Art. 45 Abs. 3 DSGVO. Damit kann ein *ungehinderter Datentransfer* von der EU in das Vereinigte Königreich erfolgen, ohne dass es weiterer Maßnahmen, wie etwa Standardvertragsklauseln, bedarf.

Die Angemessenheitsbeschlüsse gelten erst einmal zeitlich begrenzt für die Dauer von vier Jahren. Danach überprüft die Europäische Kommission erneut, ob die Voraussetzungen für die Angemessenheitsbeschlüsse (noch) vorliegen. Die Kommission möchte sich so Handlungsspielraum verschaffen, falls sich das Datenschutzniveau im Vereinigten Königreich ändern sollte. Besorgt sind Datenschützer in erster Linie aufgrund der starken geheimdienstlichen Befugnisse der dortigen Behörden.

HINTERGRUND

Gemäß Art. 45 Abs. 3 DSGVO und Art. 36 Abs. 3 der JI-Richtlinie kann die Kommission beschließen, dass ein Drittland ein angemessenes Schutzniveau bietet. Maßgeblich hierfür ist, dass der Schutz personenbezogener Daten im Drittland dem in der EU geltenden Schutzniveau im Wesentlichen gleichwertig ist. Dies sah die EU-Kommission offensichtlich als gegeben an.

Der Datenschutz im Vereinigten Königreich basiert vor allem auf der UK GDPR und dem Data Protection Act von 2018. Beide Gesetze beruhen auf der DSGVO und der JI-Richtlinie. Sie beinhalten im Wesentlichen die gleichen Definitionen, Rechtsgrundlagen sowie Rechtsbehelfe für Betroffene und sehen unabhängige Aufsichtsbehörden vor.

Die Entwürfe der Angemessenheitsbeschlüsse wurden bereits im Februar 2021 von der Kommission veröffentlicht. Anschließend wurde das Annahmeverfahren eingeleitet und die Zustimmung der Vertreter der EU-Mitgliedstaaten eingeholt. Dabei stand die Kommission in engem Kontakt mit dem Europäischen Datenschutzausschuss (EDSA).

AUSBLICK

Der Angemessenheitsbeschluss bringt zunächst einmal Sicherheit in den internationalen Datenverkehr. Kritisch zu bewerten ist allerdings, dass Datenübermittlungen im Rahmen der *Einwanderungskontrolle* aus dem sachlichen Anwendungsbereich des Angemessenheitsbeschlusses im Rahmen der DSGVO ausgenommen sind. Hier bedarf es zusätzlicher Maßnahmen, um die Rechtmäßigkeit eines Datentransfers sicherzustellen.

Abzuwarten bleibt auch, wie sich Bürgerrechtsvereinigungen, wie z. B. die österreichische noyb, die regelmäßig strategische Klagen im Datenschutz anstrengt, zu den Angemessenheitsbeschlüssen positionieren werden. Die Angemessenheitsbeschlüsse unterliegen der gerichtlichen Kontrolle des EuGH und können von diesem für nichtig erklärt werden, sollten Betroffene eine Klage gegen die Beschlüsse verfolgen.

Problematisch zu betrachten sind auch die in Großbritannien herrschenden Überwachungsgesetze. Großbritannien ist nämlich Teil der sogenannten „*Five Eyes*"-*Gemeinde*. Dort sind die Geheimdienste Australiens, Kanadas, Neuseelands, der USA und des Vereinigten Königreichs vernetzt und teilen ihre Erkenntnisse und Informationen. Gerade die Datenweitergabe an US-amerikanische Geheimdienste ist Datenschützern regelmäßig ein Dorn im Auge. Diese Bedenken teilt nicht zuletzt auch der baden-württembergische Datenschutzbeauftragte Stefan Brink.

Zu begrüßen ist jedoch, dass UK mit dem Investigatory Powers Tribunal (IPT) ein *Sondergericht* eingerichtet hat. Dort können Betroffene zukünftig Klagen gegen Überwachungsmaßnahmen durch Geheimdienste des Vereinigten Königreichs erheben. Das IPT ist damit die einzige gerichtliche Instanz, die befugt ist, den Security Service (MI5), den Secret Intelligence Service (MI6) und das Government Communications Headquarter (GCHQ) zu überwachen.

FAZIT

Es bleibt abzuwarten, ob und wenn ja, welche weiteren Maßnahmen die Europäische Kommission von dem Vereinigten Königreich verlangen wird, um ein angemessenes Datenschutzniveau sicherzustellen. Aktuell gelten die Angemessenheitsbeschlüsse. Einem Datenverkehr in das Vereinigte Königreich steht somit nichts mehr im Weg. ■

PAUL BRILLE
p.brille@melchers-law.com

berät Mandanten im In- und Ausland in den Bereichen Datenschutz- und IT-Recht sowohl bei der Gestaltung von Verträgen als auch der DSGVO-Compliance sowie in allen rechtlichen Fragen der Digitalisierung. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Beratung liegt im Bereich des Wettbewerbsrechts.

LENNART HOFFMANN
l.hoffmann@melchers-law.com

berät schwerpunktmäßig Mandanten im In- und Ausland bei der Gestaltung von Verträgen sowie in allen Fragen des Handels- und Gesellschaftsrechts.

ml GESELLSCHAFTSRECHT

02 Das Transparenzregister wird zum Vollregister – was ist zu beachten?

Am 01.08.2021 tritt das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz in Kraft. Künftig müssen alle registerpflichtigen Gesellschaften ihre *wirtschaftlich Berechtigten* ermitteln und dem Transparenzregister mitteilen. Das Transparenzregister wird dadurch zu einem eigenständigen *Vollregister*, welches seine Informationen nicht mehr aus anderen Registern ableitet. Der Gesetzgeber geht nach eigenen Schätzungen von etwa 2,3 Mio. mitteilungspflichtigen Unternehmen in Deutschland aus.

ABSCHAFFUNG DER MITTEILUNGSFIKTION

Die meisten Unternehmen haben sich bisher auf die Mitteilungsfiktion des § 20 Abs. 2 Geldwäschegesetz berufen. Hiernach galt die Mitteilung an das Transparenzregister als erfüllt, wenn die erforderlichen Angaben sich bereits aus einem anderen elektronisch abrufbaren Register ergeben. Dazu zählt das Handelsregister sowie das Vereins-, das Genossenschafts- oder das Partnerschaftsregister. Die Mitteilungsfiktion wird nun abgeschafft, so dass ein Großteil der Unternehmen die Mitteilung der wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister nachholen muss.

DER WIRTSCHAFTLICH BERECHTIGTE

Als wirtschaftlich Berechtigter gilt, wer mehr als 25 Prozent der Gesellschaftsanteile hält, mehr als 25 Prozent der Stimmrechte kontrolliert oder auf vergleichbare Weise Kontrolle ausübt. Hierbei werden nicht nur die unmittelbar gehaltenen Gesellschaftsanteile, sondern auch mittelbar gehaltene Anteile berücksichtigt. Letztere liegen regelmäßig vor, wenn eine natürliche Person beherrschenden Einfluss auf eine die Geschäftsanteile haltende Vereinigung ausüben kann. Regelmäßig liegt dies bei einer Beteiligungsquote von über 50 Prozent vor.

IN ZUKUNFT VEREINFACHTE EINSICHTNAHME

Eine weitere Neuerung ist die vereinfachte Einsichtnahme. Es soll ein *automatisiertes Einsichtnahmeverfahren* mittels elektronischer Schnittstelle geschaffen werden. Hierdurch wird der Zugang zum und die Auskunftserlangung aus dem Transparenzregister vereinfacht und es kann jede Person nach erfolgreicher Registrierung Einsicht nehmen.

EINZUHALTENDE ÜBERGANGSFRISTEN

Zur Umsetzung der Mitteilungsverpflichtung sieht der Gesetzgeber gewisse Übergangsfristen vor, bis zu denen die betreffenden Gesellschaften die Mitteilung vorzunehmen haben: Aktiengesellschaft, SE sowie Kommanditgesellschaft auf Aktien haben die wirtschaftlich Berechtigten bis zum *31.03.2022*, GmbH, (Europäische) Genossenschaft oder Partnerschaft bis zum 30.06.2022 mitzuteilen. Für alle anderen Gesellschaften ist der 31.12.2022 als Stichtag festgelegt.

Diese Übergangsfristen gelten allerdings nur für diejenigen Gesellschaften, die sich vor der Änderung auf die Mitteilungsfiktion berufen konnten. Für nach dem 01.08.2021 neugegründete Gesellschaften gelten diese Übergangsfristen nicht. Leider lässt der Gesetzgeber die Frage unbeantwortet, ob Änderungen, die nach dem 01.08.2021 eintreten, zu einem Verlust der Übergangsfristen führen, so dass diese Änderungen sodann unverzüglich mitgeteilt werden müssten.

BUSSGELDER BEI MISSACHTUNG

Bußgelder für das Versäumnis der Mitteilung können frühestens ein Jahr nach Ablauf der jeweiligen Frist ausgesprochen werden. Sie können im Einzelfall bis zu fünf Mio. Euro oder zehn Prozent des Jahresgesamtumsatzes des verstoßenden Unternehmens betragen. Die seit der Einführung des Transparenzregisters im Jahr 2017 gesammelte Erfahrung zeigt, dass Unternehmen die Fristen kennen und beachten sollten. Die zuständigen Behörden haben überraschend zeitnah nach Verstreichen der damaligen Mitteilungspflicht die ersten Bußgelder verhängt. Auch der Gesetzgeber prognostiziert in der Gesetzesbegründung einen Anstieg der Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen einer Missachtung der Mitteilungspflicht.

FAZIT

Aufgrund des Wegfalls der Mitteilungsfiktion besteht bei vielen Unternehmen Handlungsbedarf. Trotz der zum Teil langen Übergangsfristen ist zu empfehlen, das Thema vorausschauend zu behandeln und eine klare interne Verteilung der Zuständigkeit für die Ermittlung und Mitteilung des wirtschaftlich Berechtigten zu schaffen. Bis dahin gilt es, für die verpflichteten Gesellschaften zeitnah die erforderlichen Angaben mitzuteilen und fortlaufend aktuell zu halten. ■

ml MITTEILUNG

Neue Gesichter im Heidelberger Büro von MELCHERS

Rechtsanwältin Svenja Riedling ergänzt seit Dezember 2020 das MELCHERS-Team „Grundstücks- und Immobilienrecht“. Sie berät insbesondere in den Bereichen des gewerblichen Mietrechts und des Wohnungseigentumsrecht, aber auch zu anderen Fragen des Grundstücks- und Immobilienrechts, wofür sie als Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht besonders qualifiziert ist. Außerdem unterstützt Rechtsanwältin Riedling die Praxisgruppe Bau- und Architektenrecht. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Heidelberg absolvierte sie ihr Referendariat am Landgericht Mannheim. Es folgten knappe vier Jahre in einer mittelständischen Heidelberger Kanzlei, in denen sie insbesondere mietrechtliche Mandate betreute. Nun setzt sie ihre berufliche Laufbahn als Rechtsanwältin bei MELCHERS fort.

Ebenfalls im Dezember 2020 erhielt die Praxisgruppe Glücksspielrecht Verstärkung durch Rechtsanwalt Roman Herpich. Auf ein Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bayreuth folgte das Referendariat im OLG-Bezirk Bamberg. Während seiner Wahlstation arbeitete Rechtsanwalt Herpich in der Rechtsabteilung eines namhaften Unternehmens der Textil- und Bekleidungsindustrie. Zum Berufseinstieg war er eineinhalb Jahre in einer internationalen Prozesskanzlei tätig, in welcher er kartellrechtliche sowie zivilrechtliche Mandate betreute. Seit seinem Wechsel zu MELCHERS berät Rechtsanwalt Herpich in allen Fragen des öffentlichen Rechts, des Verwaltungsrechts sowie des Glücksspielrechts. ■

ml VERANSTALTUNG

Außenwirtschaftsrecht/ Exportkontrollrecht

Am 10.09.2021 findet in Frankfurt am Main ein Seminar der renommierten Frankfurt School of Finance & Management zum Thema „Außenwirtschaftsrecht/Exportkontrollrecht“ statt. Referent bei dieser praxisnahen Veranstaltung ist Herr Rechtanwalt Dr. Vinnen. Inhaltlich werden die exportkontrollrechtlichen Pflichten des Unternehmens nach deutschem, europäischem und US-amerikanischem Recht, die Anforderungen an die betriebliche Compliance-Organisation und den Ausfuhrverantwortlichen sowie die weitreichenden straf- und zivilrechtlichen Haftungsrisiken thematisiert. Dieses im Rahmen des Zertifikatsstudiengangs „Certified Compliance Professional (CCP)“ gehaltene Seminar kann über den Veranstalter auch separat gebucht werden. ■

Termin:	**Freitag, 10.09.2021, 10.00 -18.00 Uhr**
Ort:	**Frankfurt am Main**
Veranstalter:	**Frankfurt School of Finance & Management**
Referent:	**RA Dr. Bodo Vinnen**
Info:	**www.frankfurt-school.de**

DR. ILONA RENKE
i.renke@melchers-law.com

berät Unternehmen und die öffentliche Hand im Vergaberecht sowie im öffentlichen Wirtschaftsrecht, insbesondere im Umwelt- und Technikrecht, im Beihilfe- und Subventionsrecht sowie im öffentlichen Baurecht. Sie ist Lehrbeauftragte an der Universität Heidelberg und Autorin der Zeitschrift Vergabepraxis & -recht (VPR).

ml IMMISSIONSSCHUTZRECHT

03 Novelle der TA-Luft: Strengere Begrenzungen für den Schadstoffausstoß von Industrieanlagen

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 28.05.2021 unter der Bedingung der Vornahme von mehr als 200 Einzeländerungen der neu gefassten TA Luft zugestimmt, am 23.06.2021 hat das Bundeskabinett die überarbeitete TA Luft beschlossen. Sie wird voraussichtlich im Herbst 2021 in Kraft treten. Die erste Version galt seit 2002, mit der Neufassung wird eine Anpassung an den fortgeschrittenen Stand der Technik vorgenommen. Viele Änderungen sind EU-Vorgaben, die in nationales Recht umgesetzt werden. Aber auch für Anlagen, die nicht unter das EU-Recht fallen, wird mit der TA Luft ein neuer Stand der Technik verankert. Einige wichtige Neuregelungen werden nachfolgend vorgestellt.

PRAXISRELEVANZ DER TA LUFT

Die über 500 Seiten umfassende TA Luft ist ein zentrales Regelwerk zur Verringerung von Emissionen und Immissionen von Luftschadstoffen aus genehmigungsbedürftigen Anlagen. Sie richtet sich an die Genehmigungsbehörden für vornehmlich industrielle Anlagen. Ihre Vorschriften sind unter anderem bei der Prüfung der Anträge auf Erteilung einer Genehmigung zur Errichtung und zum Betrieb einer neuen Anlage sowie zur Änderung der Lage, der Beschaffenheit oder des Betriebs einer bestehenden Anlage und bei der Entscheidung über nachträgliche Anordnungen (§ 17 BImSchG) sowie bei Anordnungen über die Ermittlung von Art und Ausmaß der von einer Anlage ausgehenden Emissionen und der Immissionen im Einwirkungsbereich einer Anlage zu beachten.

WAS BRINGT DIE NOVELLE NEUES?

Mit der Novellierung werden insbesondere in Umsetzung europäischer Normen die Vorgaben für technischen Anlagen verschärft, die immissionsschutzrechtlich genehmigt werden müssen. Diese Umsetzung erfolgt durch *Anpassung und Ergänzung zahlreicher Grenzwerte* an die Anforderungen des Durchführungsbeschlusses 2017/302/EU der Europäischen Kommission zu den Schlussfolgerungen über *die besten verfügbaren Techniken* (BVT). Zudem werden die Vorgaben der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) endlich in die TA Luft integriert.

Erstmalig wird auch der *Schutz der Anwohner vor störenden Gerüchen* bundesweit einheitlich geregelt. Hierfür werden Regelungen, die bisher in der sogenannten Geruchsimmissionsrichtlinie (GIRL) enthalten waren, in angepasster Form in die TA Luft aufgenommen.

Die in der TA Luft enthaltenen besonderen Regelungen für bestimmte Anlagenarten werden des Weiteren um *neue Anlagenarten* ergänzt. Aufgenommen werden etwa Anlagen zur Herstellung von *Holzpresslingen* wie Holzpellets oder Holzbriketts, bestimmte Anlagen zur *Biosgaserzeugung* und Anlagen zur Behandlung von nicht gefährlichen metallischen Abfällen in *Schredderanlagen*.

Neu ist ferner die verpflichtende Abluftreinigung in *Tierhaltungsanlagen* mit Zwangslüftung ab einer bestimmten Anzahl von Tierplätzen. So müssen zum Beispiel große Tierhaltungsanlagen (Ställe mit mehr als 1.500 Mastschweinen oder mehr als 30.000 Masthähnchen) künftig 70 Prozent der Ammoniak- und Feinstaubemissionen aus der Abluft filtern. Die Technik dafür ist in Deutschland etabliert, in vielen Fällen installiert und wurde bisher bereits in einer Reihe von Bundesländern gefordert. Die TA Luft sieht zudem eine Regelung vor, wonach Haltungsverfahren, die nachweislich dem Tierwohl dienen, selbst dann eingesetzt werden können, wenn sie zu höheren Emissionen führen.

Auch wurde die *Prüfung des Stickstoffniederschlags* in der Umgebung einer Anlage neu in die TA Luft aufgenommen. Weitere Änderungen finden sich bei der Emissionsmessung und der Betriebsorganisation.

FAZIT

Änderungen werden sich für rund 50.000 Anlagen vieler Branchen ergeben, wie beispielsweise Abfallbehandlungsanlagen, Fabriken der chemischen Industrie und der Metallerzeugung oder Zementwerke, große Anlagen der Nahrungsmittelindustrie und Tierhaltungsanlagen. Insbesondere Planer und Unternehmen, die in naher Zukunft Neugenehmigungen oder Änderungsvorhaben planen, sind gut beraten, sich schon jetzt mit den anstehenden Neuerungen der TA Luft zu befassen, um gegebenenfalls erforderliche Änderungen im Betrieb oder in der Planung frühzeitig berücksichtigen zu können. ■

ml MIETRECHT

04 Hohes Alter allein kein Härtefall bei Kündigung einer Wohnung

Eigenbedarfskündigungen und das hohe Alter eines Mieters waren bereits wiederholt Gegenstand höchstrichterlicher Rechtsprechung. Bei der Entscheidung über die Fortsetzung eines Mietverhältnisses wegen nicht zu rechtfertigender Härte sind die Interessen beider Seiten zu berücksichtigen. Allein das hohe Alter einer Mieterin ist deshalb nach der neuesten Entscheidung des BGH (Urteil vom 03.02.2021, Az.: VIII ZR 68/19) noch kein Härtefall nach § 574 Abs. 1 Satz 1 BGB. Ebenso wenig lässt eine langjährige Mietdauer für sich genommen auf eine tiefe Verwurzelung der Mieterin am Ort der Mietsache schließen.

SACHVERHALT

Die fast 90-jährige Mieterin erhielt 2015 nach 18 Jahren Mietdauer eine Eigenbedarfskündigung. Dieser widersprach sie mit Verweis auf ihr hohes Alters, ihren schlechten Gesundheitszustand, ihre Verwurzelung im Berliner Bezirk und ihre beschränkten finanziellen Mittel. Sie weigerte sich in der Folge, aus der gemieteten Wohnung auszuziehen, weshalb die Eigentümerin Räumungsklage erhob. Sie wollte die Wohnung zukünftig für ihre gelegentlichen Aufenthalte in Berlin nutzen, anstatt in der Mietwohnung des Sohnes unterzukommen. Amts- und Landgericht wiesen die Räumungsklage ab, wobei das Landgericht sich in der Entscheidung ausschließlich auf das hohe Alter der Mieterin stütze.

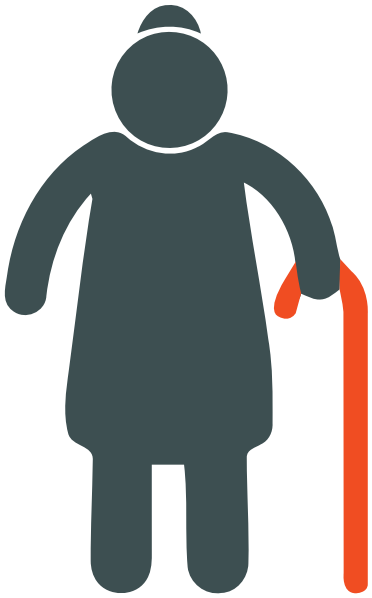
ENTSCHEIDUNG

Die Revision der Vermieterin war erfolgreich. Laut BGH beinhalte das hohe Alter der Mieterin für sich noch keine besondere Härte, die eine Fortsetzung des Mietverhältnisses rechtfertige. Heranzuziehen seien vielmehr Härtegründe, die sich von den mit einem Wohnungswechsel typischerweise verbundenen Unannehmlichkeiten deutlich abheben. Erforderlich seien deshalb explizite Feststellungen zu den altersbedingten Erschwernissen. Gleiches gelte für die jahrzehntelange soziale Verwurzelung der Mieterin am Ort der Mietsache. Einzig eine langjährige Mietdauer lasse noch nicht auf eine tiefgreifende Verwurzelung der Mieterin schließen, auch hierzu müssten die konkreten Umstände dargelegt werden. Maßgeblich sei die individuelle Lebensführung der Mieterin, beispielsweise soziale Kontakte in der Nachbarschaft, Einkäufe für den täglichen Lebensbedarf in unmittelbarer Umgebung, Teilnahme an kulturellen, religiösen oder sportlichen Veranstaltungen in der Nähe der Wohnung, medizinische Versorgung oder Inanspruchnahme sonstiger Dienstleistungen in näherer Wohnungsumgebung. Ebenso müssten zu den konkreten Folgen aus einem erzwungenen Wohnungswechsel, die ihren Ursprung in dem hohen Alter der Mieterin und einer etwaigen sozialen Verwurzelung am bisherigen Wohnort haben, Feststellungen getroffen werden, wie z. B. zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes aufgrund des Umzugs und mit welcher Wahrscheinlichkeit diese eintreten werden. Diese könnten in dem hohen Alter in Verbindung mit weiteren Umständen begründet sein.

Ebenso sei die von der Vermieterin beabsichtigte Lebensplanung grundsätzlich zu berücksichtigen und der Rechtsfindung zugrunde zu legen.

FAZIT

Der BGH bleibt sich mit seiner Entscheidung treu, wonach sich die Gerichte ein genaues und nicht nur oberflächliches Bild von den Folgen eines erzwungenen Umzugs machen müssen, bei Fehlen eigener Sachkunde regelmäßig mittels Einholung eines Sachverständigengutachtens. Frühere Entscheidungen zur Fortsetzung eines Mietverhältnisses aufgrund hohen Alters als Härtefall im Sinne des Gesetzes betrafen jeweils schwer erkrankte Mieter. Der nun entschiedene Fall sieht eine ebensolche sorgfältige Prüfung bei vergleichsweise gesunden Mietern höheren Alters vor, die infolge eines erzwungenen Wohnungswechsels jedoch ebenfalls so stark beeinträchtigt werden können, dass die Härteklausel greift. Dies haben allerdings regelmäßig die Mieter darzulegen und zu beweisen.



Für Vermieter gilt es ebenso, für eine entsprechende Interessenabwägung besonders gewichtige persönliche wie auch wirtschaftliche Nachteile aus der Fortsetzung des Mietverhältnisses darzulegen und zu beweisen, um ein gegebenenfalls gleichrangiges Interesse begründen zu können. ■

BEATRICE SCHEICH
b.scheich@melchers-law.com

ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, tätig und berät darüber hinaus in damit zusammenhängenden Rechtsfragen anderer Rechtsgebiete, insbesondere des Mietrechts und des Gesellschaftsrechts. Sie verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.

DOMINIK GALLINI
d.gallini@melchers-law.com

ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht einschließlich des Rechts der betrieblichen Altersversorgung tätig. Daneben berät er im Handels- und allgemeinen Vertragsrecht.

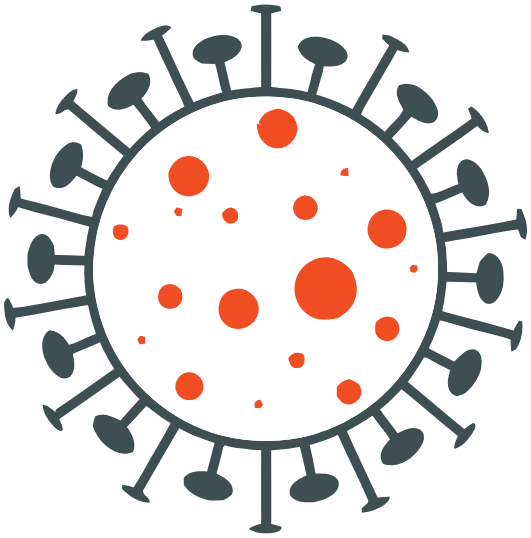
ml PRAXISREPORT

05 Arbeitsrechtliche Fragen rund um die Corona-Schutzimpfung

Die Corona-Pandemie hält die Welt nun seit mehr als eineinhalb Jahren in Atem. Eine Rückkehr in die Normalität verspricht die Corona-Schutzimpfung. Seit dem 27.12.2020 läuft die Covid-19-Impfkampagne in Deutschland. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses sind mittlerweile vier verschiedene Impfstoffe zugelassen und 62 Prozent der Bevölkerung ist erstgeimpft. Über 50 Prozent der Gesamtbevölkerung haben bereits ihre zweite Impfdosis erhalten und gelten als vollständig immunisiert.

Die Corona-Schutzimpfung hat aber nicht nur Auswirkungen für den Geimpften im täglichen Leben, sondern stellt auch die Arbeitswelt vor neue Fragestellungen und Herausforderungen. Der nachfolgende Beitrag soll einen kurzen Überblick über einige arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Schutzimpfung geben.

MUSS DER ARBEITGEBER ENTGELT ZAHLEN, WENN DER ARBEITNEHMER WÄHREND DER ARBEITSZEIT GEIMPFT WIRD?



Im Arbeitsrecht besteht der Grundsatz: *Ohne Arbeit kein Lohn*. Der Arbeitgeber hat in der Regel nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit des Arbeitnehmers eine Vergütung zu zahlen. Ausnahmen bestehen im Grundsatz lediglich bei gesetzlichen Feiertagen oder bei Urlaub bzw. krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. In diesem Fall hat der Arbeitgeber abweichend vom oben genannten Grundsatz die übliche Vergütung zu zahlen, auch wenn der Arbeitnehmer dafür keine Arbeitsleistung erbringt.

Für die Corona-Schutzimpfung gilt: Wie jeder Arztbesuch ist auch der Impftermin grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit in der Freizeit wahrzunehmen. Angesichts der Impfstoffknappheit hat der einzelne Arbeitnehmer aktuell jedoch noch *wenig Einfluss* auf die Terminvergabe und daher in den meisten Fällen keine andere Wahl, als den angebotenen Impftermin wahrzunehmen. Aus diesem Grund scheint es gerechtfertigt, dem Arbeitnehmer in der *aktuellen Situation* einen Anspruch auf *bezahlte Freistellung* zuzusprechen (§ 616 BGB). Der Arbeitgeber müsste dann auch Lohn für die Zeit zahlen, in der sich der Arbeitnehmer impfen lässt. Zu beachten ist jedoch, dass ein solcher Anspruch in der Praxis häufig (arbeitsvertraglich) abbedungen wird.

DARF DER ARBEITGEBER SEINE ARBEITNEHMER ZUR CORONA-SCHUTZIMPFUNG VERPFLICHTEN?

Grundsätzlich nein. Der Arbeitgeber darf seine Mitarbeiter weder arbeitsvertraglich noch per Betriebsvereinbarung zur Corona-Schutzimpfung verpflichten. Da jede Impfung mit einem Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Geimpften einhergeht, kann eine Impfpflicht nur gesetzlich eingeführt werden. Eine solche besteht bisher nicht. Die Frage, ob man sich als Arbeitnehmer impfen lässt, ist daher grundsätzlich Privatsache und kann nicht vom Arbeitgeber vorgegeben werden.

Allerdings sind *Ungleichbehandlungen* von Geimpften und Ungeimpften zum Schutz der anderen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz durchaus denkbar. Der Arbeitgeber könnte beispielsweise im Rahmen seiner *Fürsorgepflicht* Ungeimpften den Zutritt zur Betriebskantine verweigern, um so das Infektionsrisiko für die anderen Mitarbeiter zu verringern.

MUSS DER ARBEITGEBER ENTGELTFORTZAHLUNG LEISTEN, WENN DER ARBEITNEHMER INFOLGE VERWEIGERTER IMPFUNG AN CORONA ERKRANKT?

Diese Frage ist nicht nur hinsichtlich des Arbeitsausfalls infolge der akuten Corona-Erkrankung relevant, sondern ist gerade auch im Hinblick auf mögliche Langzeitschäden durch eine Corona-Infektion von Bedeutung. Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist. Dieser Anspruch entfällt nur, wenn die Krankheit für den Arbeitsausfall nicht *ursächlich* war oder den Arbeitnehmer an der Erkrankung ein *Verschulden* trifft.

Verweigert ein Arbeitnehmer die Impfung und erkrankt anschließend an Corona, spricht einiges dafür, auch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfallen zu lassen. Zum einen kann angesichts der hohen Wirksamkeit der bisher zugelassenen Impfstoffe die Nichtimpfung als *ur-*

sächlich für eine Ansteckung mit dem Corona-Virus betrachtet werden. Zum anderen ist angesichts der Gefährlichkeit des Corona-Virus wohl auch ein *Verschulden des Arbeitnehmers* zu bejahen, da eine Impfung nach bisherigem Kenntnisstand nur mit sehr geringen gesundheitlichen Risiken verbunden ist.

Dies gilt freilich nicht, wenn die Impfung *medizinisch kontraindiziert* ist oder *religiöse Gründe* einer Impfung entgegenstehen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber weiter Entgeltfortzahlung leisten. Aufgrund des *arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbots* sollte daher jeder Arbeitgeber vor der Nichtzahlung etwaige entgegenstehende Gründe prüfen. Andernfalls drohen dem Arbeitgeber nicht nur Nachzahlungen, sondern auch Schadensersatzansprüche.

Letztlich wird die Frage der Entgeltfortzahlungspflicht bei einer dem Arbeitnehmer möglichen, aber unterlassenen Impfung durch die Gerichte zu klären sein.

BESTEHT BEI UNTERLASSEN DER SCHUTZIMPFUNG EIN KÜNDIGUNGSRECHT?

Grundsätzlich nein. Solange keine gesetzliche Impfpflicht besteht, scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung wegen Nichtimpfung aus.

Nur in *absoluten Ausnahmefällen* kann als *ultima ratio* eine personenbedingte Kündigung möglich sein, wenn der Arbeitnehmer ohne die Impfung trotz angemessener Schutzmaßnahmen seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Dies könnte z. B. auf die medizinischen Angestellten einer Lungenfachklinik Anwendung finden. Allerdings kann dies nur gelten, wenn auch die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs nicht möglich ist.

DARF DER ARBEITGEBER DURCHGEFÜHRTE SCHUTZIMPFUNGEN ARBEITSRECHTLICH DURCH IMPFPRÄMIEN BELOHNEN?

Die besseren Gründe sprechen wohl gegen eine arbeitsrechtliche Zulässigkeit von Impfprämien. Jede arbeitsrechtliche Maßnahme misst sich am *allgemeinen Gleichbehandlungsgebot* und am *Maßregelungsverbot* (§ 612a BGB). Danach darf kein Arbeitnehmer dadurch benachteiligt werden, dass er ihm zustehende Rechte in *zulässiger Weise* nicht ausübt. Solange es also keine gesetzliche Impfpflicht gibt, darf sich jeder Arbeitnehmer auch nicht impfen lassen. Daraus dürfen ihm keine Nachteile erwachsen. Bei einem Verstoß gegen das Maßregelungsverbot müsste der Arbeitgeber die Impfprämie auch an alle nicht geimpften Mitarbeiter zahlen. Daher sollten die wirtschaftlichen Risiken einer (unzulässigen) Impfprämie unbedingt vorher abgewogen werden.

In jedem Fall aber wäre das *Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats* vor der Auslobung einer Impfprämie zu beachten (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).

Alternativ stehen dem Arbeitgeber aber auch andere Möglichkeiten zur Verfügung, um die betriebliche Impfbereitschaft zu erhöhen. Er kann beispielsweise eine Impfung gegen das Corona-Virus ausdrücklich empfehlen oder (unverbindlich) zu einer Impfung aufrufen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter auch umfassend über eine mögliche Impfung aufklären sowie bei ausreichendem Impfstoff für alle Mitarbeiter eine *freiwillige Impfung* durch den Betriebsarzt anbieten.

DARF DER ARBEITGEBER DEN IMPFSTATUS SEINER ARBEITNEHMER ERFRAGEN?

Auch datenschutzrechtlich wirft die Corona-Schutzimpfung Fragen auf. Gerade im Hinblick auf mögliche Impfprivilegien am Arbeitsplatz stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber den Impfstatus überhaupt erfragen oder sogar einen Nachweis hierfür verlangen darf.

Bei dem Impfstatus der Mitarbeiter handelt es sich um *sensible Gesundheitsdaten*, die grundsätzlich nur dann vom Arbeitgeber verarbeitet werden dürfen, wenn sie zur Ausübung von Rechten und Pflichten im Arbeitsverhältnis *erforderlich* sind. Eine solche Erforderlichkeit könnte sich zukünftig im Hinblick auf vollständig geimpfte Arbeitnehmer ergeben, da von diesen nach Angaben des Robert-Koch-Instituts (RKI) nur noch eine sehr geringe Ansteckungsgefahr ausgeht. Dies kann u. a. auf die Homeoffice-Tätigkeit oder Quarantänepflicht der vollständig geimpften Mitarbeitern Einfluss haben. Da der Arbeitgeber in diesen Fällen zukünftig wissen muss, ob sein Mitarbeiter geimpft wurde, ist ihm ein diesbezügliches *Informationsrecht* wohl zuzusprechen.

AUSBLICK

Die bisherige rechtliche Einschätzung basiert auf den Besonderheiten der aktuellen Rechts- und Infektionslage in Deutschland. Ob auch die Gerichte in den nächsten Monaten diese Rechtsauffassung vertreten, bleibt abzuwarten. Angesichts des bisherigen dynamischen Pandemieverlaufs ist es überdies nicht ausgeschlossen, dass in der Zukunft weitere gesetzliche Regelungen zur Impfung erlassen werden, die eine Änderung der Rechtslage zur Folge haben werden. ■

BEATRICE SCHEICH
b.scheich@melchers-law.com

ist hauptsächlich auf den Gebieten des Insolvenzrechts, einschließlich der Insolvenzverwaltung, tätig und berät darüber hinaus in damit zusammenhängenden Rechtsfragen anderer Rechtsgebiete, insbesondere des Mietrechts und des Gesellschaftsrechts. Sie verfügt über langjährige Erfahrung bei der Beratung mittelständischer Unternehmen.

ml PRAXISTIPP

06 Besserer Schutz bei Verbraucherdarlehen

Die Rechte von Verbrauchern beim Abschluss von Darlehensverträgen und der vorzeitigen Rückzahlung von Krediten werden durch das „Gesetz zur Anpassung des Finanzdienstleistungsrechts an die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 11. September 2019 in der Rechtssache C-383/18 und vom 26. März 2020 in der Rechtssache C-66/19“ vom 09.06.2021 gestärkt. Die Änderungen traten mit Wirkung zum 15.06.2021 in Kraft.

EUGH-RECHTSPRECHUNG

Der EuGH hatte in den Rechtssachen C-383/18 und C-66/19 über die Auslegung der Verbraucherkreditrichtlinie zu entscheiden. In den jeweiligen Urteilen hat er Vorgaben aufgestellt, die nun in den Gesetzestext übernommen wurden.

VORFÄLLIGKEITSENTSCHÄDIGUNG

Mit Urteil vom 11.09.2019 hatte der EuGH (Rs. C-383/18, „Lexitor“) festgestellt, dass das *Recht von Verbrauchern auf Ermäßigung* der Gesamtkosten des Kredites bei vorzeitiger Rückzahlung *sämtliche auferlegten Kosten* und damit auch *laufzeitunabhängige Kosten* erfasst. § 501 BGB regelte allerdings bislang ausdrücklich nur die Reduzierung der Zinsen und laufzeitabhängigen Kosten. Die Regelung wird deshalb an die europarechtlichen Vorgaben angepasst. Verbraucher, die ihren Kredit vor Fälligkeit tilgen, haben in Zukunft nach der Neuregelung einen Anspruch auf Kostenermäßigung entsprechend der verbleibenden Laufzeit des Darlehens sowie für einmalig anfallende Gebühren und laufzeitunabhängige Kosten. Die Regelung soll für *Allgemein-Verbraucherdarlehensverträge* wie auch für *Immobilien-Verbraucherdarlehensverträge* gelten.

KOSTEN BEI KÜNDIGUNG

Bei einer ordentlichen Kündigung des Verbraucherdarlehens durch Darlehensnehmer oder -geber bleibt die Rechtslage unverändert. Laufzeitabhängige Kosten sind nach wie vor anteilig nach der Fälligkeit zu mindern. Gleiches gilt für die vereinbarten Zinsen.

WIDERRUFSFRIST

Die für Allgemein-Verbraucherdarlehensverträge geltenden *gesetzlichen Musterinformationen* in Anlage 7 des Einführungsgesetztes zum BGB (EGBGB) werden entsprechend der Rechtsprechung des EuGH angepasst. Sie sollen *um alle erforderlichen Pflichtangaben ergänzt* werden, ohne auf gesetzliche Bestimmungen zu verweisen.

Wenn Verbraucher einen Darlehensvertrag abschließen, haben sie ein *14-tägiges Widerrufsrecht*. Über dieses Widerrufsrecht müssen Kreditgeber im Vertrag informieren. Verbraucher müssen in klarer und prägnanter Form Informationen über die *Modalitäten der Berechnung der Widerrufsfrist* erhalten; alle Modalitäten, die für die Berechnung der Widerrufsfrist notwendig sind, müssen von den Kreditgebern in Zukunft angegeben werden. Enthält die Information über die Widerrufsfrist einen Verweis auf nationales Recht, das wiederum auf weitere Vorschriften verweist (sog. *Kaskadenverweis*), entspricht das nach Ansicht des EuGH nicht den geforderten klaren und verständlichen Hinweisen. Kreditinstitute und Bausparkassen sind in der Folge künftig verpflichtet, den Verbraucher schon *bei Vertragsschluss* darauf *hinzuweisen*, wann die 14 Tage dauernde Frist beginnt. Denn damit die 14-tägige Widerrufsfrist beginnt, müssen die Kreditgeber insbesondere wichtige gesetzliche Pflichtangaben an die Verbraucher übermitteln, die bislang jedenfalls zum Teil lediglich mittels Verweis auf die maßgeblichen Bestimmungen im Gesetzestext aufgeführt sind. Künftig muss der Kreditgeber also alle notwendigen Pflichtangaben direkt in der Widerrufsinformation aufzählen, so dass die Verbraucher durch einen Abgleich mit den ihnen vorgelegten Unterlagen feststellen können, ob und wann ihre Widerrufsfrist zu laufen begonnen hat, ohne noch einmal in das Gesetz schauen zu müssen. Der Nutzen der Neuregelung für Verbraucher besteht also vor allem darin, dass sie den Umfang der Pflichtangaben und den Fristbeginn anhand ihres Vertragsdokuments selbst erkennen können.

FAZIT

Mit dem Gesetz zur Anpassung des Finanzdienstleistungsrechts reagiert der Gesetzgeber auf die Vorgaben des EuGH und trägt der erheblichen Kritik an der bisherigen Rechtslage Rechnung. Die Unterscheidung von laufzeitabhängigen und laufzeitunabhängigen Kosten bei vorzeitiger Rückzahlung des Darlehens entfällt zum Vorteil des Verbrauchers. Auch die Ausübung des Widerrufsrechts wird durch transparente und verständliche Hinweise in der Musterwiderrufsinformation für den Darlehensnehmer vereinfacht. ■

ml PRIVAT

Endlich wieder miteinander feiern!

Wir bieten unsere Mandanten umfassende Beratung in allen Fragen des Wirtschaftsrechts. Deshalb werden Mandate regelmäßig von mehreren Anwältinnen und Anwälten gemeinsam bearbeitet. Ein gutes Teamwork ist dafür genauso unverzichtbar wie ein angenehmes Arbeitsklima. Es ist uns daher sehr wichtig, dass wir nicht nur miteinander arbeiten, sondern dass auch persönliche Begegnungen mit den Kolleginnen und Kollegen nicht zu kurz kommen. Wie überall waren diese jedoch in den letzten anderthalb Jahren auf ein Minimum beschränkt. Virtuelle Kontakte waren die Regel. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Präsenzschulungen und -seminare sowie der ein oder andere Umtrunk fanden nicht statt und wurden schmerzlich vermisst. Daher haben wir im Juni bei niedrigen Inzidenzen die sich bietende Gelegenheit ergriffen, um wieder miteinander zu feiern. Das Außengelände unseres Heidelberger Büros bietet dafür die perfekte Location. Schnell waren Leckeres vom Grill, ein buntes Salatbuffet und unsere mobile Bar mit Kaffee- und Cocktailspezialitäten organisiert. Das Wetter spielte auch mit und so stand einer fröhlichen Feier nichts entgegen. Wir hatten endlich auch Gelegenheit, diejenigen Kolleginnen und Kollegen persönlich kennen zu lernen, die erst seit einigen Monaten zu MELCHERS gehören. Genauso schön war das Wiedersehen mit den „alten Hasen“. Ob an der Cocktailbar, beim Essen oder auf der Terrasse und im Garten, überall wurde sich angeregt unterhalten, miteinander gelacht und das Beisammensein genossen. Allen fiel es schwer, an diesem Tag auseinanderzugehen. Wir hoffen sehr, dass die nächste Möglichkeit, miteinander zu feiern, nicht wieder so lange auf sich warten lässt. ■

ml PERSÖNLICH

Nikolai Straimer, LL.M.

MELCHERS Heidelberg

Nikolai Straimer ist seit Oktober 2019 als Rechtsanwalt bei MELCHERS tätig.

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Verwaltungs- und des Glücksspielrechts.

Was ist Ihr Lebensmotto bzw. Lieblingszitat?

„No matter how old you are, if a little kid hands you a toy phone … you answer it.“ – Dave Chappelle

Was reizt Sie am Glücksspielrecht?

Es ist ein exotisches Rechtsgebiet. Das bringt hin und wieder besondere Arbeit mit sich. Die Beurteilung, ob ein bestimmtes Computerspiel als Glücks- oder Geschicklichkeitsspiel einzuordnen ist, kann bei einer offenen Bürotür auch mal zu irritierten Blicken der Kollegen führen. Hinzu kommt die Dynamik der deutschen Glücksspielregulierung, die die Arbeit spannend und herausfordernd macht. Die Exotik des Rechtsgebiets in Verbindung mit der außergewöhnlichen Reputation des Teams um Dr. Jörg Hofmann und Dr. Matthias Spitz führen u. a. dazu, dass auch internationale Großkanzleien bei uns anklopfen und unsere Expertise suchen. Die Zusammenarbeit im internationalen Kontext gefällt mir besonders gut.

Was ist für ein gutes Verhältnis zum Mandanten wichtig?

Kompetenz, Empathie, Offenheit und Humor.

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit am liebsten?

Das kommt auf das Wetter an. Wenn die Sonne scheint und es warm ist, bin ich am liebsten draußen, gehe mit Freunden oder der Familie essen und führe mir das ein oder andere kühle geistige Getränk zu Gemüte. Bei schlechtem Wetter machen mich auch die Couch, ein gutes Buch und eine Tasse Tee glücklich.

Wohin soll Ihre nächste Reise gehen?

Nach Kalifornien, zur Hochzeit meiner Schwester. Aufgrund der Pandemie wurde das Fest letztes Jahr abgesagt.

Was möchten Sie unbedingt einmal im Leben tun?

Thomas de Maizière erwähnte in einem Interview einmal, dass er beim Mensch ärgere Dich nicht „so richtig die Sau rausgelassen“ habe. Bei einer solchen Leben-am-Limit-Partie wäre ich gerne einmal dabei. ■

ml MITTEILUNG

Erneute „Handelsblatt/Best Lawyers in Germany“ – Auszeichnung für Anwälte von MELCHERS

MELCHERS steht seit fast 50 Jahren für Rechtsberatung auf höchstem Niveau. Das ist nicht nur unser Anspruch, sondern dies wird regelmäßig durch nationale

und internationale Rankings bestätigt. Zuletzt im Juni bei der Auszeichnung von „Deutschlands Beste Anwälte 2021“ durch Handelsblatt und Best Lawyers. Wie schon in den Vorjahren gehören drei Rechtsanwälte von MELCHERS zu diesem Kreis: Dr. Jörg Hofmann im Glücksspielrecht, Prof. Dr. Clemens

Weidemann in den Bereichen Glücksspielrecht, Umweltrecht und öffentliches Wirtschaftsrecht sowie Dr. Konrad Schmidt im Wirtschaftsstrafrecht.

Diese Auszeichnung ist besonders wertvoll, da sie auf Empfehlungen von Wettbewerbern beruht. MELCHERS gratuliert den Rechtsanwälten Hofmann, Weidemann und Schmidt zu diesem erneuten Erfolg und dem hohen Ansehen, das sie im Markt genießen. ■

ml MITTEILUNG

„Buying Social“ – EU-Kommission veröffentlicht aktualisierten Leitfaden

Der im Jahre 2011 von der EU-Kommission veröffentlichte Leitfaden zur Berücksichtigung sozialer Aspekte im öffentlichen Auftragswesen wurde nun am 26.05.2021 in zweiter Auflage neu aufgelegt.

Das Bestreben der „socially responsible public procurement (SRPP)“ sei gemäß EU-Kommission die Erzielung positiver sozialer Auswirkungen bei öffentlichen Beschaffungsaufträgen. Mit dem Leitfaden solle das Bewusstsein öffentlicher Auftraggeber für die Vorteile einer sozial verantwortlichen Vergabe öffentlicher Aufträge geschärft und auf die Möglichkeiten, die der EU-Rechtsrahmen bietet, hingewiesen werden. In den einzelnen Kapiteln des Leitfadens finden sich zahlreiche Beispiele und bewährte Verfahren aus der Praxis öffentlicher Auftraggeber in der gesamten EU, wie soziale Gesichtspunkte in den Vergabeprozess eingebracht werden können. Der Leitfaden „Sozialorientierte Beschaffung – ein Leitfaden für die Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge (2. Ausgabe)“ kann auf der Seite der Europäischen Kommission unter dem link https://ec.europa.eu/docsroom/documents/45767?locale=de abgerufen werden. ■

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Melchers Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Sitz Heidelberg
Amtsgericht Mannheim PR 700195

CHEFREDAKTION
Dr. Ilona Renke
i.renke@melchers-law.com

KONZEPTION UND GESTALTUNG
CT Medienberatung, Wiesloch
bfw tailormade communication
GmbH, Neustadt a. d. Weinstraße

ERSCHEINUNGSWEISE
4 Ausgaben pro Jahr

NACHBESTELLUNGEN
newsletter@melchers-law.com

STANDORTE UND KONTAKT
HEIDELBERG
Im Breitspiel 21, 69126 Heidelberg
T +49-(0)6221-18 50-0
F +49-(0)6221-18 50-1 00
E heidelberg@melchers-law.com

BERLIN
Katharinenstraße 8, 10711 Berlin
T +49-(0)30-3 10 13 99-0
F +49-(0)30-3 10 13 99-10
E berlin@melchers-law.com

FRANKFURT AM MAIN
Solmsstraße 71
60486 Frankfurt/Main
T +49-(0)69-6 53 00 06-0
F +49-(0)69-6 53 00 06-40
E frankfurt@melchers-law.com

MANNHEIM
O4, 7
68161 Mannheim
T +49-(0)621-411025
F +49-(0)621-411027
E mannheim@melchers-law.com

www.melchers-law.com