

Wenn der Fall auf Ihr Büro zutrifft, und Sie Referenzen des Vorgängerbüros einreichen wollen, sollten Sie also schon bei Ihrer Bewerbung darauf achten, die personelle Kontinuität aussagekräftig darzulegen. Nur so ermöglichen Sie dem Auftraggeber Rückschlüsse auf Ihre Leistungsfähigkeit (VK Südbayern, Beschluss vom 25.02.2021, Az. 3194.Z3-3-01-20-47, Abruf-Nr. 221673).

► Öffentliche Aufträge

Abwerben von Mitarbeitern ist keine schwere Verfehlung

| Eine „schwere Verfehlung“ muss die Integrität des Bieters in Frage stellen. Die Abwerbung von Mitarbeitern eines Konkurrenten ist regelmäßig keine so schwere Verfehlung, die zum Ausschluss des Bieters führt. Das hat das Bayerische Oberlandesgericht (BayObLG) klargestellt. |

Hintergrund | „Schwere Verfehlungen“ sind erhebliche Rechtsverstöße, die geeignet sind, die Zuverlässigkeit eines Bewerbers in Frage zu stellen. Sie müssen schuldhaft begangen worden sein und erhebliche Auswirkungen haben. Der Begriff „Verfehlung im Rahmen der beruflichen Tätigkeit“ umfasst jedes fehlerhafte Verhalten, das Einfluss auf die berufliche Vertrauenswürdigkeit hat, und nicht nur Verstöße gegen berufsethische Regelungen im engen Sinne des Berufsstands. Die Abwerbung von Mitarbeitern eines Konkurrenten ist in der Regel keine schwere Verfehlung in diesem Sinne. Dafür, dass die Integrität infrage gestellt ist, müssen nachvollziehbare sachliche Gründe vorliegen, dass auch der zu vergebende Auftrag nicht integer abgewickelt wird. Ein Abwerbe-Vorwurf reicht zum „in-Frage-stellen-der-Integrität“ nicht aus (BayObLG, Beschluss vom 09.04.2021, Az. Verg 3/21, Abruf-Nr. 222138).

► Urlaub

ArbG Osnabrück: Keine Kurzarbeit Null – keine Urlaubskürzung

| Sie dürfen von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern den Erholungsurlaub nicht anteilig im Verhältnis zu den Jahresarbeitsdagen kürzen, wenn keine Kurzarbeit Null zugrunde liegt. Das hat das ArbG Osnabrück entschieden. |

Nach Ansicht des Gerichts kann für die Dauer der Kurzarbeit nicht von einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden, das zur anteiligen Urlaubskürzung berechtigt. Bei einer Kurzarbeit-Vereinbarung, bei der die Arbeitszeit nicht auf null herabgesetzt wird, besteht keine vergleichbare Gesetzeslage zum Teilzeitrecht oder sonstigen Unterbrechungen der gegenseitigen Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis (wie z. B. beim „Sabbatical“). Im konkreten Fall fand die Kurzarbeit nur an einzelnen Tagen statt, war kurzfristig eingeführt worden und konnte mit einer Ansagefrist von zwei Werktagen beendet oder reduziert werden (ArbG Osnabrück, Urteil vom 15.06.2021, Az. 3 Ca 108/21, Abruf-Nr. 223352).

↘ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Kurzarbeit Null – Arbeitgeber darf Urlaub anteilig kürzen“, PBP 4/2021, Seite 4 → Abruf-Nr. 47294894

BayObLG sieht keinen Anlass für Bieterausschlüsse

ArbG Osnabrück mit erster Entscheidung



ARCHIV
Ausgabe 4 | 2021
Seite 4