

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

Vorstand, Fachprüfer,
Geschäftsführer und betrieblich Verantwortliche
der Mitgliedsunternehmen der GTGA e.V.

Bonn, den 12. März 2025

Rechtliche Entwicklungen Februar 2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt möchten wir Ihnen mit diesem Rundschreiben in knapper Form einen Überblick über aktuelle rechtliche Entwicklungen insbesondere aus den Bereichen des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Tarifrechts, des Bau- und Vergaberechts, des Zivilrechts und des Steuerrechts zur Verfügung stellen.

Aktualisierung des Merkblatts zum Energieeffizienzgesetz (EnEfG)

Das Merkblatt zum Energieeffizienzgesetz (EnEfG) wurde aktualisiert und enthält wesentliche Änderungen zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen der §§ 8 und 9 EnEfG.

Wichtige Änderungen sind insbesondere die

- Anpassung des Unternehmensbegriffs,
- Regelungen zur Anwendung der 90 %-Regelung bei Energie- und Umweltmanagementsystemen (§ 8 EnEfG),
- Konkretisierung der Anforderungen an Umsetzungspläne (§ 9 EnEfG)
- Ausnahmeregelung für Wirtschaftlichkeitsbewertung nach DIN EN 17463 (VALERI)

Das aktualisierte Merkblatt steht ab sofort auf der [Website](#) des BAFA zum Download bereit.

I. Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht

Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis – maximal 25 Prozent der Vertragsdauer

Die Probezeit muss im Verhältnis zur erwarteten Befristung und Tätigkeit stehen. Nach § 622 Abs. 3 BGB kann während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Unstreitig ist, dass entsprechend in unbefristeten Arbeitsverhältnissen eine Probezeit von bis zu sechs Monaten wirksam vereinbart werden kann.

GTGA
Güte- und Überwachungs-
gemeinschaft Technische
Gebäudeausrüstung e.V.

Hinter Hoben 149
D-53129 Bonn

Tel.: +49(0)2 28 21 46 26
Fax: +49(0)2 28 26 50 82

www.gtga.de
e-mail: info@gtga.de

Für befristete Arbeitsverhältnisse gibt es eine Sonderregelung in § 15 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG): Wenn für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart wird, muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Wann das der Fall ist, lässt das Gesetz offen.

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis besteht ein angemessenes Verhältnis zur Probezeit dann, wenn die Probezeit nicht länger als 25 Prozent der vereinbarten, befristeten Vertragsdauer beträgt. D.h. als Anhaltspunkt für die Angemessenheit einer Probezeit nach § 15 TzBfG ist ein Wert von 25 Prozent anzunehmen.

Bei einer einjährigen Befristung ist demnach eine Probezeit von drei Monaten angemessen, eine Probezeit von vier Monaten dagegen nicht. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber ausnahmsweise nachweisen kann, dass die Art der Tätigkeit ein anderes als das Verhältnis von 25 Prozent rechtfertigt.

Eine unwirksame Probezeitkündigung ist aber als wirksame ordentliche Kündigung zu werten, die das Arbeitsverhältnis wirksam vor Ablauf der Befristung beendet.

[LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 02.07.2024 – 19 Sa 1150/23](#)

Praxishinweis: Andere Gerichte halten andere Maßstäbe für angebracht. So hält das LAG Schleswig-Holstein ([LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.10.2023 – 3 Sa 81/23](#)) eine Probezeit für die Dauer der Hälfte der Befristung für angemessen und mit den Vorgaben des § 15 Abs. 3 TzBfG vereinbar. Bei einer einjährigen Befristung wäre danach eine Probezeit von sechs Monaten zulässig. Eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage steht noch aus.

Im Ergebnis erscheint bei der Vereinbarung einer Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Verhältnis von eins zu vier (25 %) „sicher“, schließt aber nicht zwingend eine längere Probezeit aus. Zudem sollte im befristeten Vertrag klar geregelt werden, dass die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung des befristeten Vertrages besteht.

Probezeit darf nicht der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses entsprechen

Die Vereinbarung einer Probezeit, die der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig i.S.v. § 15 Abs. 3 TzBfG und damit unwirksam. Endet das Arbeitsverhältnis durch eine Befristung, darf eine vereinbarte Probezeit jedenfalls ohne Hinzutreten von besonderen Umständen nicht der gesamten Befristungsdauer entsprechen.

(Es wurde nicht abschließend entschieden, nach welchen Grundsätzen sich das Verhältnis zwischen der Dauer eines befristeten Arbeitsverhältnisses und der für dieses vereinbarten Probezeit bestimmt.)

[BAG, Urteil v. 5.12.2024 - 2 AZR 275/23](#)

Die Unwirksamkeit von „Catch-all-Klauseln“

Eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel), benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam. Eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht kann sich bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers am Schweigen des Arbeitnehmers allenfalls auf einzelne, konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen. Eine umfassende Stillschweigensverpflichtung schränkt demgegenüber die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Berufsfreiheit des betroffenen Arbeitnehmers übermäßig ein und steht in Widerspruch zum gesetzlichen Konzept des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB.

Wird kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot iSd. §§ 74 ff. HGB vereinbart, ist der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht mehr verpflichtet, dem Arbeitgeber keinen Wettbewerb zu machen. Im Rahmen einer neuen Tätigkeit darf er sein im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbenes Erfahrungswissen einschließlich der Kenntnis von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen einsetzen.

[BAG, Urteil vom 17.10.2024 – 8 AZR 172/23](#)

Neuer Job bereits in der Kündigungsfrist kein Muss

Arbeitnehmer handeln nicht böswillig, wenn sie sich während ihrer Kündigungsfrist nicht um einen neuen Job kümmern. Arbeitgeber können die Gehaltszahlung nicht einfach einstellen, wenn sich von ihnen freigestellte Arbeitnehmer innerhalb ihrer Kündigungsfrist keinen neuen Job suchen.

[BAG, Urteil vom 12.02.2025 - 5 AZR 127/24](#)

Verspätete Zielvorgabe: Arbeitgeber schadensersatzpflichtig

Hat der Arbeitgeber die Zielvorgabe schuldhaft zu spät bekannt gegeben, sodass die nachträgliche Zielvorgabe ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen kann, begründet dies einen Anspruch auf Schadensersatz aus § 280 Abs. 1, Abs. 3 BGB i.V.m. § 283 S. 1 BGB (Schadensersatz statt der Leistung).

Allein der Arbeitgeber trägt die Initiativlast für die Vorgabe der Ziele, deswegen kommt regelmäßig ein anspruchsminderndes Mitverschulden des Arbeitnehmers nach § 254 Abs. 1 BGB wegen fehlender Mitwirkung nicht in Betracht.

[BAG, Urteil vom 19.02.2025 – 10 AZR 57/24](#)

Praxishinweis: Sind die Ziele für ein Bonusjahr nicht ordnungsgemäß zustande gekommen, kann der Arbeitgeber auch dann verpflichtet sein, Schadensersatz an den Arbeitnehmer zu leisten, wenn die vorgegebenen Ziele verfehlt wurden.

Kein Krankengeld ohne Arbeitsantritt

Die Unterzeichnung des Arbeitsvertrags führt nicht dazu, dass ein Arbeitnehmer Krankengeld bekommt, wenn er die Stelle tatsächlich nie angetreten hat und auch nie einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hatte.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nicht bereits mit Unterschrift des Arbeitsvertrages zur Sozialversicherung anmelden. Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch V ist nicht schon mit dem Beginn des Arbeitsvertrags entstanden. Zwar kommt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung auch dann zustande, wenn ein Arbeitnehmer die Beschäftigung wegen einer Erkrankung nicht zum geplanten Zeitpunkt beginnen kann. Erforderlich ist dann aber, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat. Ein solcher Anspruch entsteht jedoch gemäß § 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz generell erst nach einer vierwöchigen Wartezeit. Diese gesetzliche Regelung soll verhindern, dass Arbeitgeber die Kosten der Lohnfortzahlung für Arbeitnehmer tragen müssen, die direkt nach der Einstellung erkranken.

[LSG Niedersachsen-Bremen v. 21.1.2025 - L 16 KR 61/24](#) (Volltext liegt noch nicht vor)

Als Whistleblower gekündigt? Arbeitnehmer ist beweispflichtig

Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage muss der Arbeitnehmer beweisen, dass ihm als Hinweisgeber gekündigt wurde. D.h. der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Kündigung darauf beruhte, dass er sich als Whistleblower bei seinem Arbeitgeber betätigt hat. Führt der Arbeitgeber nachvollziehbare Gründe für die Kündigung an, muss der Arbeitnehmer nach den Beweislastregeln darlegen und belegen, welche Meldung er konkret wann und wo getätigt hat und inwieweit sie für die Kündigung ursächlich war. Auch den Konflikt mit den Geheimhaltungsinteressen des Unternehmens muss er nach § 5 HinSchG lösen. Erst dann kann er sich auf § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG berufen, wonach er als Hinweisgeber vor Repressalien des Arbeitgebers gefeit ist. Für das Maßregelverbot nach § 612a BGB gelten dieselben Beweislastregeln.

[LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.11.2024 – 7 SLa 306/24](#)

eAU: Erweitertes Meldeverfahren ab dem 1.1.2025

Seit dem 1.1.2023 müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr selbst einreichen. Stattdessen liegt die Verantwortung beim Arbeitgeber, die Bescheinigung digital über das elektronische AU-Verfahren bei der zuständigen Krankenkasse abzurufen.

Ab dem 1.1.2025 wird dieses Verfahren weiter ausgebaut:

- Zeiten von stationären Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen werden in das eAU-Verfahren integriert und bereitgestellt.

- Es erfolgt eine Rückmeldung an den Arbeitgeber bei tatsächlicher Entlassung aus einer Vorsorge oder Rehabilitationsbehandlung oder stationären Krankenhausbehandlung, wenn zuvor ein voraussichtliches Entlassdatum gemeldet wurde.
- Bei teilstationärem Krankenhausaufenthalt oder beim Vorliegen von ausländischen oder privatärztlichen AU-Zeiten werden Arbeitgeber von den Krankenkassen informiert, dass ein Nachweis vorliegt, ohne Angabe der genauen Zeiten.
- Bei einem Wechsel der Krankenkasse werden die AU-Daten an die neue zuständige Krankenkasse weitergeleitet, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den Wechselzeitpunkt hinaus besteht; der Arbeitgeber erhält den Hinweis „Weiterleitungsverfahren“. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber eine Rückmeldung von der Vorkasse.
- Werden stornierte AU-Daten berichtigt (nachdem sie z.B. vom Versicherten beanstandet wurden), erhält der Arbeitgeber aktiv eine Rückmeldung mit den berichtigten Daten.
- Liegt eine AU-Bescheinigung in Papierform vor, die ungültige Daten enthält und eine Korrektur vom Versicherten angefordert wurde, erhält der Arbeitgeber eine Rückmeldung mit dem Meldegrund „In Prüfung“.

Auswirkungen des neuen Selbstbestimmungsgesetzes auf die Arbeitswelt

Nachdem der Bundestag dem Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) am 12. April 2024 zugestimmt hat, trat es am 1. November 2024 in Kraft und löste das bisherige "Transsexuellengesetz" ab. Die Vereinfachungen bei der Änderung des Geschlechtseintrags und Vornamens im Personenstandsregister haben auch Auswirkungen auf die arbeitsrechtliche Praxis:

Anpassung der Personalakte: Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass seine Personalakten ordnungsgemäß geführt werden und auch die Arbeitnehmerdaten für die Gehaltsabrechnung zutreffend sind. Bei geändertem Geschlecht und geändertem Vornamen ist er nach dem Grundsatz der Datenrichtigkeit (Art. 16 DSGVO) – jedenfalls auf Aufforderung – verpflichtet, die Stammdaten in der Personalakte entsprechend anzupassen. Frühere Eintragungen in der Personalakte, z.B. im Rahmen von Abmahnungen müssen hingegen nicht angepasst werden. Die Änderungen im Personenstandsregister wirken in die Zukunft, nicht für die Vergangenheit.

Rechtswidrige Offenbarung des früheren Geschlechtseintrags: Arbeitgeber dürfen gem. § 13 SBGG die frühere Geschlechtsangabe und den früheren Vornamen ohne Zustimmung der betroffenen Personen nicht ausforschen oder Dritten gegenüber mitteilen. Dokumente, die zur Vorlage bei Dritten erstellt werden, wie Arbeitszeugnisse, sind entsprechend zu ändern und erneut auszustellen. Andernfalls würde der frühere Geschlechtseintrag rechtswidrig offenbart, was mit einem Bußgeld von bis zu EUR 10.000 bedroht ist (§ 14 SBGG). Die betroffene Person muss die Originaldokumente vorlegen. Diese werden sodann von der Arbeitgeberseite eingezogen, für ungültig erklärt und mit geänderten Daten neu ausgestellt (§ 10 Abs. 2 SBGG). Kann das zu ändernde Dokument nicht vorgelegt werden, muss die betroffene

Person an Eides statt versichern, dass sie weder im Besitz des Dokumentes ist noch Kenntnis von dessen Verbleib hat.

Im laufenden Arbeitsverhältnis müssen dienstliche E-Mail-Adressen, Signaturen o.Ä. geändert werden, wenn sie einen Rückschluss auf das Geschlecht zulassen.

Entgelttransparenz: § 3 EntgTranspG regelt das Gebot der Entgeltgleichheit, also die Verpflichtung, gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht gleich zu bezahlen. Zur Überprüfung der Einhaltung dieses Gebots haben Beschäftigte einen Auskunftsanspruch (§ 10 EntgTranspG). Als Vergleichsgruppe dient dabei immer das jeweils andere Geschlecht, das sich bei einer Änderung des Geschlechtseintrags ebenfalls ändert.

Zugangsrecht zu geschlechtsspezifischen Sanitäreinrichtungen: Mit der Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister steht das Geschlecht im Rechtssinne (weiterhin) fest. Nach der Änderung muss trans* Personen daher der Zugang zu den jeweils geschlechtsspezifischen Einrichtungen wie Umkleieräumen oder Sanitäreinrichtungen gewährt werden. Geschieht dies nicht, wird die trans* Person wegen ihres – nunmehr im Personenstandsregister geänderten – Geschlechts benachteiligt (§§ 7, 1 AGG), was einen verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch begründen kann (§ 15 Abs. 2 AGG).

Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn sich andere Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen davon gestört fühlen, in einer geschlechtsbezogenen Einrichtung auf eine trans*Person zu treffen. Allein das subjektive Empfinden anderer Personen kann Benachteiligungen wegen des Geschlechts nicht rechtfertigen. Um eine Diskriminierung zu vermeiden kommen z.B. in Umkleieräumen zusätzlich abgetrennte Bereiche zur Einzelnutzung für jede Person in Betracht. Die Möglichkeit, den Geschlechtsvorbehalt für Sanitäreinrichtungen gänzlich zu streichen und diese für alle Geschlechter zu öffnen (sog. Unisex-Toilette), widerspricht dem derzeitigen Wortlaut der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), wonach Sanitäreinrichtungen und Umkleieräume für Männer und Frauen getrennt einzurichten sind oder eine getrennte Nutzung zu ermöglichen ist (vgl. Anh. 4.1 ArbStättV).

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/das-selbstbestimmungsgesetz-tritt-in-kraft-247884>

II. Bauvertragsrecht

GEG-Vorschriften gehören zur Soll-Beschaffenheit!

Die Anforderungen aus öffentlich-rechtlichen Vorschriften gehören auch ohne ausdrückliche vertragliche Erwähnung zu der Sollbeschaffenheit einer Werk- oder Bauleistung.

[OLG Naumburg, Urteil vom 10.10.2024 - 2 U 69/23](#)

Praxishinweis: Das GEG regelt die Anforderungen an die Energieeffizienz von Gebäuden und ist eine öffentlich-rechtliche Vorschrift, die für Bauvorhaben verbindlich ist. Es enthält

Vorgaben zur Wärmedämmung, zum Einsatz von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage, zur Nutzung erneuerbarer Energien und zur Berechnung des Energiebedarfs von Neubauten und Bestandsgebäuden.

Da das GEG zwingendes Recht darstellt, müssen Bauvorhaben, die unter dieses Gesetz fallen, die dort vorgesehenen Anforderungen erfüllen. Diese Vorschriften stellen also Mindestanforderungen dar, die auch ohne ausdrückliche Erwähnung im Vertrag Teil der zu erbringenden Bauleistung sind.

Gemäß § 633 Abs. 2 BGB wird die Beschaffenheit der Werkleistung durch die „vereinbarte Beschaffenheit“ des Werkes bestimmt. Fehlt eine ausdrückliche Vereinbarung, dann richten sich die Anforderungen nach dem, was der Auftraggeber aufgrund der öffentlichen Vorschriften erwarten darf. Eine Bauleistung muss den öffentlich-rechtlichen Vorschriften entsprechen, da diese die Mindestanforderungen an die Sicherheit, Gesundheit und Nutzungstauglichkeit des Werkes regeln. Die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Vorschriften ist eine Art „zwingende“ Sollbeschaffenheit, die auch ohne vertragliche Erwähnung als Bestandteil der vertraglichen Leistungspflichten betrachtet wird. Andernfalls würde der Auftragnehmer gegen das Gesetz verstoßen.

Ein Bauunternehmer, der ein Gebäude errichtet, muss z.B. sicherstellen, dass die energetischen Anforderungen des GEG (z.B. an die Wärmeleistung von Wänden, Fenster und Dach sowie an die Nutzung von erneuerbaren Energien) eingehalten werden. Andernfalls würde das Werk mangelhaft sein, da es nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Wann ist eine Leistung mangelfrei?

Die Bauleistung ist mangelfrei, wenn sie die vereinbarte Beschaffenheit aufweist, den anerkannten Regeln der Technik entspricht und funktionstauglich ist – und dauerhaft bleibt.

Eine Sandtrainierbahn ist mangelhaft, wenn das zur Ableitung von Niederschlagswasser erforderliche Gefälle zwar zunächst ordnungsgemäß hergestellt wurde, aber nicht gesichert ist, dass es dauerhaft funktionstauglich ist und zur Ableitung des Wassers geeignet bleibt, weil die hierfür erforderliche Pflege aufgrund der Örtlichkeiten nicht möglich ist.

Als Sowieso-Kosten sind nur solche Kosten anzusetzen, um die die Arbeiten des Auftragnehmers teurer geworden wären, wenn von vorneherein eine mangelfreie Ausführung beauftragt worden wäre.

Die Darlegungs- und Beweislast für Sowieso-Kosten liegt beim Auftragnehmer. Die Feststellung der erforderlichen Kosten und die Ermittlung eventueller Sowieso-Kosten kann vom Gericht geschätzt werden.

[OLG Köln, Urteil vom 18.09.2024 11 Ub 104/23](#)

Wirksamkeit der Vereinbarung eines Nachlasses auf Nachträge

Die vom Besteller eines Bauvertrags vorformulierte und dem Unternehmer gestellte Klausel, wonach dieser auf Vergütungsnachträge einen Preisnachlass in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes zu gewähren hat, unterliegt als Preisvereinbarung nicht der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB.

Eine solche Nachlassklausel ist wirksam, auch wenn sie ein Bestandteil von Vertragsbedingungen ist, die der AG vorformuliert und dem AN gestellt hat. Insbesondere unterliegt die Klausel nicht einer Inhaltskontrolle gem. § 307 BGB. Der Inhaltskontrolle sind Abreden entzogen, die Art und Umfang der vertraglichen Leistungspflichten unmittelbar regeln. Dies ist die Konsequenz aus dem im BGB geltenden Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dieser umfasst das Recht der Parteien, den Preis für eine Ware oder eine Dienstleistung frei bestimmen zu können. Preisvereinbarungen für Hauptleistungen unterliegen deshalb grundsätzlich nicht der Inhaltskontrolle.

Zu solchen Preisvereinbarungen gehören auch Klauseln, die den Preis bei Vertragsabschluss zwar nicht unmittelbar beziffern, jedoch die für die Ermittlung des Preises maßgeblichen Bewertungsfaktoren und das hierbei einzuhaltende Verfahren festlegen. Denn auch die vertragliche Festlegung preisbildender Faktoren gehört zum Kernbereich privatautonomer Vertragsgestaltung.

Demgegenüber ist die vom Besteller vorformulierte und dem Unternehmer gestellte Klausel, wonach der Besteller wegen der Kosten, die ihm für eine Bauwesenversicherung oder den Verbrauch von Strom und Wasser entstehen, zu einem pauschalen Abzug vom Vergütungsanspruch des Unternehmers berechtigt ist, gem. § 307 BGB unwirksam, da der Abzug keinen Bezug zu den tatsächlichen Kosten des Bestellers und zum tatsächlichen Verbrauch des Unternehmers hat.

[KG, Urteil vom 11.02.2025 - 21 U 89/23](#)

Bauhandwerkersicherung und Sicherungshypothek nebeneinander?

§ 650f Abs. 1 BGB gibt einen Anspruch auf eine Sicherheitsleistung, deren Gestaltung sich maßgeblich nach den §§ 232 ff. BGB richtet. Nach § 232 Abs. 1 BGB kann, wer Sicherheit zu leisten hat, dies bewirken u.a. durch Bestellung von Hypotheken an inländischen Grundstücken, so dass durch die Eintragung einer Sicherungshypothek der Anspruch nach § 650f Abs. 1 BGB erlöschen kann. Hat der Bauunternehmer eine Vormerkung zur Sicherung eines Anspruchs auf Bestellung einer Sicherungshypothek nach § 650e BGB erlangt, entfällt damit noch nicht der Anspruch nach § 650f Abs. 1 BGB. In diesem Fall kann aber nur eine Verurteilung des Bauherrn zur Stellung einer Sicherheit gemäß § 650f Abs. 1 BGB Zug-um-Zug gegen Erteilung einer Löschungsbewilligung in Bezug auf diese Vormerkung erfolgen.

[KG, Beschluss vom 19.02.2025 - 7 U 41/23](#)

Auch der Auftraggeber muss sich an eine die Mängelbeseitigungsfrist halten

Eine während der noch laufenden Mängelbeseitigungsfrist erklärte Kündigung des Auftraggebers kann eine treuwidrige Vereitelung der dem Auftragnehmer eingeräumten Mängelbeseitigungsmöglichkeit darstellen. Der Auftraggeber kann ein die erfolglose Fristsetzung zur Mängelbeseitigung voraussetzendes Mängelbeseitigungsrecht auch schon vor Fristablauf geltend machen, wenn feststeht, dass der Auftragnehmer die Frist zur Mängelbeseitigung nicht einhalten wird, und es dem Auftraggeber nicht zumutbar ist, den Ablauf der Frist noch abzuwarten. Gibt der Auftraggeber dem Auftragnehmer eine erneute Gelegenheit zur Mängelbeseitigung, lebt zwar hierdurch das Mängelbeseitigungsrecht des Auftragnehmers nicht wieder auf, doch muss der Auftraggeber die von ihm gesetzte Frist selbst beachten.

[OLG Köln, Beschluss vom 27.11.2023 - 16 U 13/23;](#)

BGH, Beschluss vom 20.11.2024 - VII ZR 246/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

Auch bei Vorliegen wesentlicher Mängel ist „Fertigstellung“ möglich

Eine Fertigstellung setzt nicht voraus, dass sämtliche Arbeiten erbracht und alle wesentlichen Mängel behoben worden sind. Fertigstellung kann damit auch gegeben sein, wenn noch - auch wesentliche - Mängel des Werks vorliegen. Es muss nur vollständig fertig gestellt sein, ohne dass Restleistungen notwendig sind.

Ein Werk gilt als abgenommen, wenn der Unternehmer dem Besteller nach Fertigstellung des Werks eine angemessene Frist zur Abnahme gesetzt hat und der Besteller die Abnahme nicht innerhalb dieser Frist unter Angabe mindestens eines Mangels verweigert hat. Hat der Besteller bereits zuvor Mängel gerügt, ist es ihm im Interesse der Rechtsklarheit zuzumuten, im Rahmen der Abnahmeverweigerung (fort-)bestehende Mängel erneut zu rügen. Die Abnahmewirkungen treten auch dann ein, wenn der Besteller die Abnahme zu Unrecht endgültig und ernsthaft verweigert. Der Anspruch auf Zahlung des Werklohns wird dann auch ohne (tatsächliche) Abnahme fällig, wenn der Besteller zur Abnahme verpflichtet ist. Eine Abnahmepflicht besteht allerdings nur dann, wenn das Werk keine wesentlichen Mängel aufweist.

[OLG Brandenburg, Urteil vom 21.11.2024 – 10 U 131/23](#)

Praxishinweis: Wann ein Werk fertig gestellt i.S.v. § 640 Abs. 2 BGB ist, ist im Einzelfall zu beurteilen, wobei es wohl auf die objektive Bewertung eines verständigen Dritten, ob ein Werk bereits als "fertig" und "nur noch mangelhaft" oder als unfertig anzusehen ist, ankommen dürfte.

Voraus- und Abschlagszahlungen haben nur vorläufigen Charakter

Sachverhalt: Ein Besteller leistet zu einem Pauschalpreisvertrag an einen Unternehmer Voraus- und Abschlagszahlungen. Nach (partieller) Leistungserbringung durch den Unternehmer und Beendigung des Vertragsverhältnisses - hier: vorzeitig durch Kündigung des Bestellers aus wichtigem Grund - verlangt der Besteller die von ihm geleisteten Zahlungen teilweise zurück. Was müssen Besteller und Unternehmer in diesem Zusammenhang darlegen und beweisen?

Entscheidung: Aus einer Vereinbarung von Voraus- oder Abschlagszahlungen folgt die vertragliche Verpflichtung des Unternehmers, seine Leistung abzurechnen. Der Besteller hat ein berechtigtes Interesse daran, dass der Unternehmer die ihm nach einer Kündigung des Vertrags zustehende endgültige Vergütung unter Berücksichtigung der erlangten Voraus- oder Abschlagszahlungen in einer endgültigen Rechnung abrechnet. Diese Verpflichtung des Unternehmers folgt aus dem vorläufigen Charakter der Voraus- oder Abschlagszahlungen und besteht unabhängig davon, ob sie im Vertrag ausdrücklich geregelt ist.

Dies gilt auch nach vorzeitiger Beendigung eines Pauschalpreisvertrags. Zu dessen Abrechnung hat der Unternehmer die erbrachte Leistung vorzutragen, diese vom nicht ausgeführten Teil abzugrenzen und das Verhältnis der bewirkten Leistung zur vereinbarten Gesamtleistung sowie des Preisansatzes für die Teilleistung zum Pauschalpreis darzulegen. Die Abrechnung muss auf der Grundlage des Vertrags erfolgen und den Besteller in die Lage versetzen, sich hierzu sachgerecht zu erklären.

Verlangt der Besteller die geleisteten Zahlungen teilweise zurück, muss er schlüssig die Voraussetzungen eines Saldoüberschusses vortragen. Ausreichend ist eine Abrechnung, aus der sich ergibt, in welcher Höhe der Besteller Voraus- und Abschlagszahlungen leistete, und, dass diesen Zahlungen nicht ein entsprechender endgültiger Vergütungsanspruch des Unternehmers gegenübersteht.

Der Besteller kann sich auf den Vortrag beschränken, der bei zumutbarer Ausschöpfung der ihm zur Verfügung stehenden Quellen seinem Kenntnisstand entspricht. Trägt der Besteller nach diesen Grundsätzen ausreichend vor, muss der Unternehmer darlegen und beweisen, dass er berechtigt ist, die Voraus- und Abschlagszahlungen endgültig zu behalten.

[BGH Urteil vom 07.11.2024 – IX ZR 179/23](#)

Einsatz eines Gasbrenners als Indiz für späteren Brand

Werden feuergefährliche Arbeiten vorgenommen und besteht ein räumlicher und zeitlicher Zusammenhang zur Entstehung eines Brandes, so ist ein weiterer Vortrag des Geschädigten für das Eingreifen der Grundsätze über den Anscheinsbeweis nicht erforderlich. Insbesondere muss nicht der konkrete Kausalverlauf geklärt werden.

[OLG München, Urteil vom 04.02.2025 - 9 U 2443/24 Bau](#)

III. Vergaberecht

Dokumentationspflicht der Prüfung der Vergleichbarkeit von Referenzen

Die Prüfung der Vergleichbarkeit von Referenzen ist zu dokumentieren. Ein Vergabevermerk, der lediglich wenige allgemein gehaltene, ein Ergebnis festhaltende Sätze enthält, wonach die Vergleichbarkeit der vorgelegten Referenzen bejaht wird, genügt nicht. Bei der Vergleichbarkeitsprüfung ist auch zu berücksichtigen, dass sich aus dem Umfang bzw. der Größenordnung der von den Bietern referenzierten Projekte zweifelsfrei erschließen lassen muss, ob

ein Unternehmen auch in der Lage ist, Projekte in der ausgeschriebenen Größenordnung leisten und den technisch-künstlerischen Anforderungen gerecht werden zu können.

VK Bund, Beschluss vom 26.08.2024 - VK 2-67/24, IBRRS 2025, 0495

Korrektur einer fehlerhaften Ausschreibung durch Rückversetzung

Die Zurückversetzung des Verfahrens ist rechtsdogmatisch als (Teil-)Aufhebung des Vergabeverfahrens anzusehen. Ein öffentlicher Auftraggeber kann grundsätzlich jederzeit rechtswirksam auf die Vergabe des Auftrags verzichten, unabhängig davon, ob ein gesetzlich normierter Aufhebungsgrund i.S.v. § 17 EU Abs. 1 VOB/A 2019 vorliegt oder nicht. Auch selbstverschuldete Aufhebungsgründe hindern den öffentlichen Auftraggeber nicht daran, ein Vergabeverfahren abzubrechen. Die Rechtswirksamkeit der Aufhebung setzt lediglich voraus, dass der öffentliche Auftraggeber für seine Aufhebungsentscheidung einen sachlichen Grund hat, so dass eine Diskriminierung einzelner Bieter ausgeschlossen und seine Entscheidung nicht willkürlich ist oder nur zum Schein erfolgt.

VK Rheinland, Beschluss vom 29.01.2025 - VK 56/24, IBRRS 2025, 0447

Zurechenbarkeit von Referenzen eines verbundenen Unternehmens

Referenzen eines anderen Unternehmers können einem Bieter dann zugerechnet werden, wenn das Referenzunternehmen von dem Bieter etwa im Wege einer Verschmelzung oder einer Fusion übernommen worden ist und die für den Referenzauftrag maßgeblichen Erfahrungen und Ressourcen übergegangen sind.

VK Westfalen, Beschluss vom 12.09.2024 - VK 2-23/24, IBRRS 2025, 0513

IV. Zivilrecht

Sicherheitsvorkehrungen beim Versand von Emails mit angehängten Rechnungen im Geschäftsverkehr

Wenn eine per E-Mail versandte Werklohnrechnung (Anhang im pdf-Format) gehackt und unbefugt verändert wird und der Kunde deshalb an einen unbekanntem Dritten zahlt, muss er nicht noch einmal an den Werkunternehmer zahlen, wenn dieser die Rechnung ohne Ende-zu-Ende-Verschlüsselung versandt hat und deshalb gegen ihn ein Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO besteht. Eine reine Transportverschlüsselung ist beim Versand von geschäftlichen E-Mails mit personenbezogenen Daten zwischen Unternehmer und Kunden jedenfalls bei bestehendem hohem finanziellem Risiko durch Verfälschung der angehängten Rechnung des Werkunternehmers für den Kunden nicht ausreichend und kann keinen "geeigneten" Schutz i.S.d. DSGVO darstellen.

Die Zahlung an einen Dritten bewirkt zwar keine Erfüllung der Forderung, jedoch steht dem Auftraggeber ein Schadensersatzanspruch zu, den er der Werklohnforderung des Unternehmers nach § 242 BGB entgegenhalten kann, so dass er die Forderung nicht noch einmal bezahlen muss. Dieser Schadensersatzanspruch ergibt sich aus Art. 82 Abs. 2 DSGVO, weil

der Unternehmer im Zuge der Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Auftraggebers bei Versand der streitgegenständlichen E-Mail mit Anhang gegen die Grundsätze der Art. 5, 24 und 32 DSGVO verstoßen hat. Die Transportverschlüsselung, die beim Versand der E-Mail in Form von SMTP (Simple Mail Transfer Protocol) über TLS (Transport Layer Security) verwendet wurde, ist nicht ausreichend und damit auch nicht als zum Schutz der Daten "geeignet" im Sinne der DSGVO.

[Schleswig-Holsteinisches OLG v. 18.12.2024 - 12 U 9/24, PM Nr. 1 vom 7.2.2025](#)

V. Steuerrecht

Das Jahressteuergesetz 2024

Zum Jahreswechsel wurde das Jahressteuergesetz 2024 verabschiedet, welches eine Vielzahl von Änderungen, die sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen betreffen, enthält. Nachfolgend ein Überblick über die wichtigsten Neuerungen:

Steuerbefreiung für kleine Photovoltaikanlagen

Ab dem 1. Januar 2025 gilt eine einheitliche Grenze für die Steuerbefreiung von Photovoltaikanlagen: Die maximal zulässige Bruttoleistung beträgt nun 30 kW (peak – vorher 15 kW) je Wohn- oder Gewerbeeinheit – unabhängig vom Gebäudetyp. Wie bisher dürfen insgesamt höchstens 100 kW (peak) pro Steuerpflichtigem oder Mitunternehmerschaft steuerfrei bleiben, wird die Grenze überschritten, ist der gesamte Betrag steuerpflichtig.

Buchwertübertragung zwischen Personengesellschaften

Mit der Neuregelung des § 6 Abs. 5 EStG ist es künftig möglich, Wirtschaftsgüter zwischen beteiligungsidentischen Personengesellschaften zum Buchwert zu übertragen. Dabei wird eine Beteiligungsidentität jedoch nur anerkannt, wenn die gleichen Personen oder Unternehmen zivilrechtlich und wirtschaftlich an beiden Gesellschaften beteiligt sind.

Klarstellung zur Gebäudeabschreibung

Mit der Änderung des § 7a EStG wird geregelt, wie die Abschreibung von Gebäuden nach Ablauf von Sonderabschreibungszeiträumen fortzuführen ist. Hat ein Steuerpflichtiger die degressive Abschreibung nach § 7 Abs. 5a EStG genutzt, bleibt diese Grundlage für die weitere Abschreibung erhalten.

Vermögensbeteiligungen von Arbeitnehmern

Künftig können auch Anteile an verbundenen Unternehmen, d.h. innerhalb von Konzernstrukturen, steuerbegünstigt an Arbeitnehmer übertragen werden. Bisher galt die Regelung nur für Anteile am Unternehmen des Arbeitgebers selbst.

Elektronischer Antrag beim Bauabzugssteuerverfahren

Ab dem 1. Januar 2026 muss die Erstattung des Bauabzugsbetrags elektronisch beantragt werden. Eine Ausnahme gilt nur, wenn dies für den Antragsteller unzumutbar ist.

Anpassung der Grundbesitzkürzung bei der Gewerbesteuer

Ab 2025 wird die gewerbesteuerliche Kürzung bei Grundstücksunternehmen an die tatsächlich als Betriebsausgabe erfasste Grundsteuer gekoppelt (bislang Orientierung an festem Prozentsatz des Einheitswerts).

Neue Fristen für steuerliche Schlussbilanzen bei Umwandlungen

Die Frist zur Abgabe der steuerlichen Schlussbilanz wird künftig an die Abgabefrist der Körperschaftsteuererklärung gekoppelt (für Umwandlungen, die nach dem 5.12.2024 zur Eintragung angemeldet werden).

Erhöhung des Erbfallkostenpauschbetrags

Der Pauschbetrag für Erbfallkosten wird ab dem 1. Januar 2025 von 10.300 EUR auf 15.000 EUR erhöht.

Reform der Kleinunternehmerregelung

Ab 2025 gelten neue Umsatzgrenzen für die Kleinunternehmerregelung: 25.000 EUR im Vorjahr und 100.000 EUR im laufenden Jahr (bisher: 22.000 EUR im Vorjahr und 50.000 EUR im laufenden Jahr). Zusätzlich wird die Regelung in eine echte Steuerbefreiung umgewandelt. Das bedeutet: Kleinunternehmer zahlen keine Umsatzsteuer und können auch keine Vorsteuer geltend machen. Neu eingeführt wird zudem eine Pflicht zur Erkennung und Nutzung elektronischer Rechnungen (E-Rechnungen) für Geschäftsvorgänge zwischen Unternehmen im Inland (B2B), es sei denn, der Kleinunternehmer ist davon ausgenommen.

Legaldefinition der Werklieferung

Die Definition der Werklieferung wird erstmals im Gesetzestext festgelegt: Eine Werklieferung setzt voraus, dass ein fremder Gegenstand be- oder verarbeitet wird.

Ergänzung zum unberechtigten Steuerausweis

Zu Unrecht ausgewiesene Umsatzsteuer wird auch dann geschuldet, wenn sie in einer vereinbarten Gutschrift enthalten ist. Diese Änderung schafft Klarheit und soll Missverständnisse vermeiden.

Vorsteuerabzug bei Ist-Versteuerer

Ab 2028 muss als Pflichtangabe in Rechnungen angegeben werden, dass der Leistende Ist-Versteuerer ist.

Steuervergünstigungen für die Gesamthand

Die Steuervergünstigungen für Gesamthandsgemeinschaften bleiben trotz der Einführung des MoPeG (Gesellschaftsrechtsmodernisierung) erhalten. Nachbehaltensfristen bleiben bis Ende 2026 unverändert.

Nachweismöglichkeit des niedrigeren gemeinen Werts

Im Zusammenhang mit der neuen Grundsteuer können Steuerpflichtige den Nachweis eines niedrigeren gemeinen Werts ihres Grundstücks erbringen. Dies ist möglich, wenn der festgestellte Wert den gemeinen Wert um 40 % oder mehr übersteigt.

VI. Gesetzgebungsvorhaben

Mutterschutz greift künftig auch bei Fehlgeburten

Eine Änderung des Mutterschutzgesetzes hat am 14. Februar 2025 den Bundesrat passiert.

Das Mutterschutzgesetz schützt die Frau insbesondere in der Zeit unmittelbar vor und nach der Entbindung eines Kindes. Die Schutzfristen beginnen grundsätzlich sechs Wochen vor der Entbindung und enden im Regelfall acht Wochen danach. Während der Schutzfristen haben Frauen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen, die den vollen Lohn vor der Schwangerschaft ersetzen.

Als Fehlgeburt gilt aus medizinischer Sicht das vorzeitige Ende einer Schwangerschaft bis zur 24. Schwangerschaftswoche. Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, sind in der Regel darauf angewiesen, dass sie ihr Arzt oder ihre Ärztin krankschreibt, denn bisher sind für den Fall einer Fehlgeburt weder eine Mutterschutzfrist noch Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz vorgesehen. Diese greifen aktuell nur für den Fall, dass eine Frau ihr Kind ab der 24. Schwangerschaftswoche verliert.

Die Neuregelung sieht bei Fehlgeburten einen Mutterschutz ab der 13. Schwangerschaftswoche vor. Dieser ist hinsichtlich der Dauer der Schutzfrist gestaffelt. Ab der 13. Schwangerschaftswoche beträgt sie bis zu zwei Wochen, ab der 17. bis zu sechs Wochen und ab der 20. bis zu acht Wochen. Das Beschäftigungsverbot gilt jedoch nur, wenn sich die Betroffene nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt.

Im Bundesrat wurde kein Antrag auf Anrufung des Vermittlungsausschusses gestellt wurde, kann das Gesetz nun ausgefertigt und verkündet werden. Es tritt am 1. Juni 2025 in Kraft.

[Pressemitteilung des BMSFSJ vom 14.2.2025](#)

Das Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2025 ([2025 Commission work programme](#))

Dem Arbeitsprogramm können die Bürgerinnen und Bürger sowie die an der Gesetzgebung beteiligten Organe der EU entnehmen, welche neuen Initiativen und Vereinfachungsvorschläge die Kommission vorlegen, welche nicht verabschiedeten Vorschläge sie zurückziehen und welche bestehenden EU-Vorschriften sie überarbeiten wird. Das Arbeitsprogramm ist das Ergebnis einer engen Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament, den Mitgliedstaaten und den beratenden Gremien der EU. Mit den angekündigten Vorhaben verfolgt die EU-Kommission das Ziel, Europa wettbewerbsfähiger, sicherer und wirtschaftlich widerstandsfähiger zu machen. Vereinfachung ist ein Schwerpunkt des Arbeitsprogramms für 2025.

Wichtigste Elemente des Arbeitsprogramms der Kommission für 2025 sind:

- Nachhaltiger Wohlstand und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit
- Verteidigung und Sicherheit
- Unterstützung der Menschen, Stärkung der Gesellschaften und der Sozialmodelle
- Erhaltung der Lebensqualität
- Schutz der Demokratie und Wahrung unserer Werte
- Europa in der Welt – Nutzen unseres Einflusses und unserer Partnerschaften
- Gemeinsames Handeln und Vorbereitung der Zukunft der Union

Das Arbeitsprogramm 2025 der EU-Kommission: [2025 Commission work programme](#)

Omnibus-Vereinfachungspaket I der Europäischen Kommission

Durch "Omnibus I" (Veröffentlichung am 27.02.25) will die EU den Bürokratieabbau und die europäische Wettbewerbsfähigkeit vorantreiben. Mit Omnibus-Paketen werden Änderungen an verschiedenen Rechtsakten gleichzeitig vorgenommen, um höhere Kohärenz untereinander zu gewährleisten und ggf. Nachbesserungen grundsätzlicherer Natur vorzunehmen.

Das Paket enthält vor allem Vereinfachungen und Entlastungen für Wirtschaft und Unternehmen, insbesondere sind Anpassungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) sowie der EU-Taxonomie-Verordnung geplant. Folgende Änderungen werden vorgeschlagen:

CSRD:

- Verschiebung des Anwendungsstarts um 2 Jahre
 - Unternehmen, die 2026 berichtspflichtig geworden wären auf 2028
 - Unternehmen, die 2027 berichtspflichtig geworden wären auf 2029
- Anpassung des Adressatenkreises
 - Als Schwellenwert für berichtspflichtige Unternehmen muss die Mitarbeiterzahl von 1000 nun zwingend überschritten werden und ergänzend die Bilanzsumme mehr als 25 Mio. EUR oder der Umsatz mehr als 50 Mio. EUR betragen (zuvor „zwei von drei Kriterien“)

- Unternehmen mit weniger als 1000 Beschäftigten können freiwillige Berichtsstandards nutzen
- Vereinfachung der Berichtsanforderungen und Sorgfaltspflichten
 - Zahl der Datenpunkte soll deutlich reduziert werden
 - Sektorspezifische Standards sollen gestrichen werden.

Taxonomie:

Die Ausnahmeregelungen zu Art. 8 TR sollen entsprechend den Änderungen der CSRD angepasst werden. Unternehmen, die künftig unter die CSRD fallen, sollen nur noch freiwillig ein Taxonomie-Reporting durchführen müssen. Zudem soll eine teilweise Taxonomie-Konformität ermöglicht werden, falls Nachhaltigkeitsziele erreicht werden, aber nicht alle Kriterien erfüllt sind. Zudem sollen in den Delegierten Verordnungen zur Taxonomie Folgeänderungen vorgenommen werden.

CSDDD:

Beim europäischen Lieferkettengesetz soll die Umsetzungsfrist auf den 26.07.2027 verschoben werden.

Im weiteren Rechtssetzungsprozess wurde der Gesetzesvorschlag der EU-Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat der EU übersandt. Nach Erarbeitung der jeweiligen formellen Positionen zum Kommissionsvorschlag erfolgt der Eintritt in die interinstitutionellen Verhandlungen zwischen Parlament, Rat und Kommission.

Wir werden Sie über die weitere Entwicklung unterrichtet halten.

[Pressemitteilung Europäische Kommission vom 26.02.2025](#)

Mit freundlichen Grüßen

GTGA
Geschäftsführerin



RAin Britta Brass

Dieses Rundschreiben wurde für die Mitglieder der GTGA erstellt. Wir bitten von der Vervielfältigung sowie jeder Weitergabe des Rundschreibens oder Teilen abzusehen.