

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

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

Bonn, den 7. April 2025

Rechtliche Entwicklungen März 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 und des Bau- und Vergaberechts zur Verfügung stellen.

Befristete Erhöhung der Wertgrenzen für Bauleistungen VOB/A – 1. Abschnitt § 3a

Befristet bis zum 31. Dezember 2025 dürfen Bauleistungen mit sofortiger Wirkung wie folgt beschafft werden:

- Fußnote 1 - zu Absatz 3a – Freihändige Vergabe bis 25.000 EURO, ohne Umsatzsteuer
- Fußnote 2 - zu Absatz 4 – Direktauftrag bis 15.000 EUR ohne Umsatzsteuer

Die vergaberechtlichen Grundsätze des Wettbewerbs, der Transparenz, der Gleichbehandlung sowie der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie Dokumentationspflichten bleiben unberührt

Bekanntmachung im Bundesanzeiger - [BAnz AT 02.04.2025 B7](#)

Einführung der aktualisierten Version des STL-Bau 2024-10

I. STL-Bau Version 2024-10

Das Textsystem STL-Bau wurde überarbeitet und aktualisiert und steht nun als Version 2024-10 zur Anwendung zur Verfügung. Die in der beiliegenden Übersicht aufgeführten Leistungsbereiche von STL-Bau werden hiermit in der Version 2024-10 eingeführt.

Die Neuerungen und die Schwerpunkte der Datenpflege sowie die in STL-Bau neu aufgenommenen sowie ersetzten nationalen (DIN) und europäischen/internationalen Normen (DIN EN/DIN EN ISO) finden Sie detailliert im Internet unter [www. gaeb.de/de/service/was-ist-neu](http://www.gaeb.de/de/service/was-ist-neu) sowie unter www. gaeb.de/de/service/downloads.

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

Der Erlass steht unter www.gaeb.de > Service > Erlasse zum Herunterladen zur Verfügung.

Kostenlose Online-Plattform zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Deutsche Unternehmen können für ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung ab sofort eine neue Plattform nutzen, um die Berichte digital und effizient zu erstellen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) haben heute das erste Modul der neuen DNK-Plattform für die Nachhaltigkeitsberichterstattung freigeschaltet. Die [Plattform](#) bildet die Anforderungen der EU-Richtlinie für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), ab und ermöglicht es Unternehmen, ihren Nachhaltigkeitsbericht deutlich leichter zu erstellen. Mögliche zukünftige Aktualisierungen der Richtlinie werden im Portal eingepflegt. Die Plattform gibt damit immer den aktuellen Stand der Richtlinie wieder.

[Pressemitteilung des BMWK vom 11.03.2025](#)

Anmerkung: Seit Februar 2025 ist der „BTGA-Handlungsleitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für KMU“ auf „tixxt“ eingestellt. Er unterstützt Unternehmen der TGA-Branche, die nicht selbst zur Berichterstattung verpflichtet sind, bei der freiwilligen Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts und orientiert sich dabei an den Strukturen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex ([DNK](#)). Über die aktuellen Bestrebungen der EU-Kommission zur Vereinfachung der Berichterstattung werden wir Sie unterrichtet halten.

I. Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht

Elektronische Signatur im Arbeitszeugnis

Mit dem BEG IV wird das bisherige Erfordernis der Schriftform für Arbeitszeugnisse gelockert. Seit dem 1.1.2025 können Arbeitszeugnisse auch in elektronischer Form erteilt werden, sofern das Unternehmen zuvor die Einwilligung des Zeugnisempfängers eingeholt hat. Ohne Einwilligung verbleibt es beim Schriftformerfordernis, d.h. ausdrucken und händisch unterschreiben.

Die elektronische Form des Zeugnisses erfordert zudem eine qualifizierte elektronische Signatur (QES), die die Identität der unterzeichnenden Person zweifelsfrei bestätigt und einen Zeitstempel enthält. Das Ausstellungsdatum elektronisch signierter Zeugnisse bezieht sich somit unveränderlich auf den Zeitpunkt der Unterschrift, was eine Rückdatierung unmöglich macht.

Praxishinweis: Wegen des Zeitstempels muss das Zeugnis am letzten Arbeitstag des Zeugnisempfängers digital unterschrieben werden. Ein früheres oder späteres Ausstellungsdatum kann zu unerlaubten Rückschlüssen führen, z.B. eine Freistellung oder ein Zeugnisrechtsstreit. Damit wäre das Zeugnis rechtlich anfechtbar.

Betriebsbedingte Kündigung wegen des Wegfalls eines Großauftrages

Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG besteht, wenn eine unternehmerische Entscheidung auf der Grundlage außerbetrieblicher Umstände zu einer dauerhaften Reduzierung des Arbeitskräftebedarfes im Betrieb führt.

Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn die Durchführung oder die eingeleitete Durchführung einer unternehmerischen Entscheidung einer Beschäftigungsmöglichkeit die Grundlage entzieht. Beschränkt sich der Arbeitgeber darauf, sich an äußere Sachzwänge zu binden, muss er im Prozess im Einzelnen darlegen, dass der sog. außerbetriebliche Grund tatsächlich in dem von ihm behaupteten Umfang vorliegt und sich unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz der gekündigten Arbeitnehmerin auswirkt (BAG v. 23.2.2012 - 2 AZR 548/10). Im Fall einer sog. gebundenen Unternehmerentscheidung ist es genügend, aber auch erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass bis zum Auslaufen der einzuhaltenden Kündigungsfrist das erwartete Ereignis eingetreten ist und die Arbeitnehmerin entbehrt werden kann.

[LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 15.1.2025 - 3 SLa 156/24](#)

Arbeitsunfall: Auslegung des Begriffs der groben Fahrlässigkeit i.S.v. § 110 Abs. 1 S. 1 SGB VII

Nicht jeder Verstoß gegen die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften ist als ein grob fahrlässiges Verhalten i.S.d. § 110 Abs. 1 S. 1 SGB VII zu werten (objektiv schwerer und subjektiv nicht entschuldbarer Verstoß gegen die Anforderungen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt). Es kommt darauf an, ob es sich um eine Unfallverhütungsvorschrift handelt, die sich mit Vorrichtungen zum Schutz der Arbeiter vor tödlichen Gefahren befasst und elementare Sicherungspflichten zum Inhalt hat. Entscheidend ist insbesondere, ob der Schädiger nur unzureichende Sicherungsmaßnahmen getroffen oder von den vorgeschriebenen Schutzvorkehrungen völlig abgesehen hat, obwohl die Sicherheitsanweisungen eindeutig waren. Im letzteren Fall kann der objektive Verstoß gegen elementare Sicherungspflichten ein solches Gewicht haben, dass der Schluss auf ein auch subjektiv gesteigertes Verschulden gerechtfertigt ist. Ein sog. "Augenblicksversagen" (Handelnder lässt für eine kurze Zeit die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht) ist kein ausreichender Grund, den Schuldvorwurf der groben Fahrlässigkeit herabzustufen, wenn die objektiven Merkmale der groben Fahrlässigkeit gegeben sind.

[OLG München v. 3.3.2025, 19 U 3486/24 e](#)

Arbeitnehmer muss mit Firmenwagen sorgsam umgehen und Schäden unverzüglich melden

Bei der Überlassung eines Pkw ist der Arbeitnehmer u.a. verpflichtet, den Arbeitgeber über Unfälle und auftretende Mängel unverzüglich zu informieren, damit dieser die notwendigen Maßnahmen in die Wege leiten kann. Zu den Pflichten des Arbeitnehmers gehört es aber auch, dass ihm überlassene Fahrzeug pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen, andernfalls kann ein Anspruch auf Schadenersatz aus §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB wegen Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht bestehen.

Ein stark verschmutzter Innenraum und starker Rauchgeruch gehen über die übliche Nutzung eines Fahrzeugs hinaus – auch ohne ausdrückliches Rauchverbot. Es stellt eine Selbstverständlichkeit dar, dass man fremdes Eigentum sorgsam und pfleglich behandelt. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Zigarettenrauch nicht nur übel riecht, sondern sich bekanntlich auch in Textilien und auf Oberflächen "festsetzt". Durch einfaches "Durchlüften" und "Durchwischen" kann man diese Geruchsbelästigung und die Nikotinablagerungen nicht beseitigen. Raucherfahrzeuge haben daher regelmäßig einen Minderwert.

[LAG Köln v 14.1.2025 - 7 SLa 175/24](#)

Kündigung per Einschreiben: Voraussetzungen eines Anscheinsbeweises für den Zugang

Bestreitet ein Arbeitnehmer den Zugang der Kündigung, stellen Einlieferungsbeleg und der Sendungsstatus keinen ausreichenden Beweis für den Zugang dar. Der Sendungsstatus lässt nicht erkennen, an wen die Zustellung erfolgt sein soll (persönlich an den Empfänger, an eine andere Person in dessen Haushalt oder Einwurf in den Hausbriefkasten).

Für einen Anscheinsbeweis für den Zugang bedarf es zusätzlich eines Auslieferungsbelegs. Wird dieser nicht zeitnah angefordert, ist es das Risiko des Arbeitgebers, wenn das wegen Ablaufs der Aufbewahrungsfrist von 15 Monaten nicht mehr möglich ist.

Am sichersten ist der Einwurf in den Hausbriefkasten durch persönlich bekannten Boten, der dann als Zeuge benannt werden kann.

[BAG, Urteil vom 30.01.2025 - 2 AZR 68/24](#)

Verfallsklausel für Aktienoptionen nach Kündigung unwirksam

Ausübbar gewordene Mitarbeiter-Aktienoptionen dürfen nach einer Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht sofort oder beschleunigt verfallen. Bei entsprechenden Klauseln in Bestimmungen für Mitarbeiter-Aktienoptionen (Employee Stock Option Provisions „ESOP“) handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB (AGB), die einer Inhaltskontrolle unterliegen. Die in Rede stehenden Klauseln stellten eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB) und halten einer Inhaltskontrolle nicht stand.

Optionsrechte gelten als essenzieller Bestandteil des Vergütungspakets, der nachträglich nicht wegfallen kann.

[BAG, Urteil vom 19. März 2025 - 10 AZR 67/24](#) (Entscheidungsgründe noch nicht veröffentlicht)

Praxishinweis: Virtuelle Optionsrechte basieren auf schuldrechtlichen Vereinbarungen, durch welche Arbeitnehmer so gestellt werden, als seien sie unmittelbar am Unternehmen ihres Arbeitgebers beteiligt. Dadurch erhalten die beteiligten Mitarbeiter zwar keine „echte“ Beteiligung am Unternehmen, aber dennoch die Chance, an der Entwicklung des Unternehmens finanziell zu partizipieren. Dies ist eine Möglichkeit des Anreizes, um Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden.

Die Entscheidung führt zu einer Änderung der bisherigen BAG-Rechtsprechung und ist bei der Gestaltung (virtueller) Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zu berücksichtigen. Arbeitgeber müssen zukünftig ihre (virtuellen) Beteiligungsprogramme fair gestalten und den Vergütungscharakter bereits ausübbar gewordener (gevesteter) Optionsrechte stärker berücksichtigen. Insbesondere sollte der Verfall solcher Optionsrechte nicht mehr an die Eigenkündigung des Mitarbeiters geknüpft werden. Arbeitgeber sollten bestehende (virtuelle) Optionspläne überprüfen und gegebenenfalls im Hinblick auf die neue Rechtsprechung anpassen, um künftigen rechtlichen Auseinandersetzungen vorzubeugen.

Voraussetzungen für das sog. Konzernprivileg im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Das Rechtsfolgensystem der §§ 10 Abs. 1 Satz 1, 9 Abs. 1 AÜG ist nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG auf die Überlassung zwischen Konzernunternehmen iSd. § 18 AktG nicht anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt worden ist (sog. Konzernprivileg). Die zwingenden Vorgaben des AÜG können nicht dadurch umgangen werden, dass der Arbeitsvertrag nach der Einstellung geändert und der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung als Leiharbeiter beschäftigt wird.

Die Konjunktion "und" beschreibt ein alternatives Verhältnis der Merkmale Einstellung und Beschäftigung. Das Konzernprivileg ist danach bereits ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zum Zweck der Überlassung eingestellt "oder" beschäftigt wird.

[BAG v. 12.11.2024 - 9 AZR 13/24](#)

BVerfG stärkt Tarifautonomie

Das BVerfG hat den Verfassungsbeschwerden zweier Arbeitgeberinnen stattgegeben, die sich insbesondere gegen die gerichtlich zuerkannte Zahlung höherer als tariflich vereinbarter Nachtzuschläge gewehrt haben.

Das BAG hatte den Arbeitnehmerinnen Recht gegeben, da für die Ungleichbehandlung kein sachlicher Grund ersichtlich war, mithin ein Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG vorlag und ordnete unter „Anpassung nach oben“ die rückwirkende Erhöhung der Zuschläge für Nachtschichtarbeit an.

Die Entscheidungen des BAG verletzen laut BVerfG die den Tarifvertragsparteien zustehende Tarifautonomie des Art. 9 Abs. 3 GG. Zwar sind die Tarifvertragsparteien an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden, die Regelung von Zuschlägen zur Vergütung von Nacharbeit liegt jedoch im Kernbereich der von Art. 9 GG geschützten, weiten Gestaltungskompetenz der Tarifvertragsparteien. Zum Schutze der Tarifautonomie beschränkt sich die Kontrollmöglichkeit in diesem Fall auf eine „Willkürkontrolle“. Willkür lag aber nicht vor, denn die unterschiedliche Behandlung von Nacharbeit und Nachtschichtarbeit ist sachlich zu rechtfertigen, da sie auf unterschiedlichen sozialen Belastungen und der Planbarkeit der Arbeitszeiten beruht.

Zudem hat die Entscheidung des BAG die primäre Korrekturkompetenz der Tarifvertragsparteien nicht ausreichend berücksichtigt. Selbst wenn Gerichte Rechtsverstöße – etwa in Form rechtswidriger Ungleichbehandlung – feststellen, so dürfen sie die Tarifverträge nicht mit Wirkung für die Zukunft – und regelmäßig auch nicht für die Vergangenheit – selbst ändern. Eine etwaige Änderung steht primär den Tarifvertragsparteien zu, weshalb diese Gelegenheit hätten bekommen müssen, selbst eine neue Lösung zu finden.

Der Beschluss des BVerfG ist eine Grundsatzentscheidung im Bereich der Tarifautonomie und stellt klar, dass die Gerichte bei der Überprüfung von den Kernbereich der Tarifautonomie betreffenden tariflichen Normen auf eine Willkürkontrolle begrenzt sind.

[BVerfG, Beschluss vom 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21](#)

Überschreitung der Überlassungshöchstdauer führt zu Arbeitsverhältnis

Sachverhalt: Ein Leiharbeitnehmer war seit 2010 durchgehend bei einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt. Der Entleiherbetrieb war zwischenzeitlich infolge eines Betriebsübergangs auf einen anderen Inhaber übertragen worden. Der Leiharbeiter begehrte die Feststellung, dass wegen Überschreitens der zulässigen Überlassungshöchstdauer seit dem 01.04.2021 ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher besteht – was das BAG bestätigte.

Im Mittelpunkt der Feststellungen standen tarifvertragliche Bestimmungen, die im Geltungsbereich der Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie NRW unter Nutzung der durch § 1 Abs. 1b AÜG eröffneten Spielräume eine Verlängerung der Überlassungshöchstdauer von den gesetzlich festgelegten 18 Monaten auf 48 Monate erlaubten; soweit tariflich zulässig, auch durch Betriebsvereinbarung. Der Entleiher hatte eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten für den Produktionsbetrieb sowie dazugehörige „Hilfs- und Nebenbetriebe“ festlegte.

Entscheidung: Der Leiharbeitnehmer war nicht in der Produktion, sondern in der nachgelagerten Logistik beschäftigt. Damit war er außerhalb des Anwendungsbereichs des Tarifvertrages beschäftigt.

Der fachliche Anwendungsbereich erfasste zwar nicht nur Betriebe der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie sowie der kunststoffverarbeitenden Industrie, sondern auch Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen, sofern der Arbeitgeber einem

Mitgliedsverband des Verbands Metall NRW (Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.) angehört. Die Ausweitung des Geltungsbereichs eines Tarifvertrages auf - selbst nicht tarifgebundene - „Hilfs- und Nebenbetriebe“ wird auch gerichtlich grundsätzlich anerkannt (vgl. *BAG v. 1. April 1987 – 4 AZR 77/86*). Das gilt jedoch nicht für nachgelagerte Betriebe der Logistik, der Verpackung und des Vertriebes in der Industrie und dem produzierenden Gewerbe. Ob diese Tätigkeiten in unmittelbarer räumlicher Nähe zur Produktion stattfinden, spielt keine Rolle.

Die Logistik, die Verpackung und der Vertrieb sind zwar Teil der Wertschöpfungskette, haben jedoch mit der Produktion nichts zu tun. Nachgelagerte Arbeitsschritte können demnach nicht von der Ausnahmeregelung einer tarifvertraglichen Ausweitung des Geltungsbereiches betroffen sein. Hier sind andere Tarifpartner zuständig, eigene Regelungen zu treffen.

Der Tarifvertrag entfaltet demnach bereits keine Wirkung für die vom Leiharbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit. Mangels Anwendbarkeit des Tarifvertrages greift auch die Betriebsvereinbarung nicht ein.

Die Überlassungshöchstdauer war danach in jedem Fall seit Januar 2020 überschritten. Damit greift die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Nr. 1b iVm. § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG.

Das BAG hatte in seiner bisherigen Rechtsprechung Betriebsteile und Tochtergesellschaften der Logistik, der Verpackung und des Vertriebes im Einzelhandel als „Hilfs- und Nebenbetrieb“ qualifiziert, auf die entsprechende tarifliche Regeln ausgeweitet werden dürfen. Entscheidend war hier, ob eine Hilfeleistung für den Vertrieb von Waren erbracht wird. Das ist im vertriebsorientierten Einzelhandel naheliegender als in der Industrieproduktion.

Praxishinweis: Das Urteil verdeutlicht die Grenzen der tarifvertraglichen Verlängerung der Überlassungshöchstdauer und präzisiert die Anforderungen an die Einordnung als Hilfs- oder Nebenbetrieb. Unternehmen müssen die Einordnung als Hilfs- oder Nebenbetrieb im Sinne des jeweiligen Tarifvertrags sorgfältig prüfen, um eine unzulässige Überschreitung der Überlassungshöchstdauer zu vermeiden.

[BAG Urteil vom 01.10.2024 – 9 AZR 270/23](#)

II. Bauvertragsrecht

Wer hat das Baugrundrisiko zu tragen?

Für die Verteilung des sog. Baugrundrisikos kommt es in erster Linie auf die Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien an. Das Leistungsverzeichnis und die weiteren Vertragsbestandteile sind daher sorgfältig dahingehend auszulegen, wer im konkreten Fall das Baugrundrisiko trägt. Bei der Auslegung ist insbesondere § 7 Abs. 1 Nr. 1, 3 VOB/A zu berücksichtigen, wonach der Bieter davon ausgehen darf, dass der Auftraggeber sich an die Ausschreibungsregelungen der VOB/A halten und dem Auftragnehmer kein ungewöhnliches Risiko auferlegen will. Stellt sich der Baugrund so wie "im Vertrag" beschrieben dar, können Mehrkosten wegen von den Vorstellungen des Auftragnehmers abweichender

Bodenverhältnisse nicht mit der Begründung geltend gemacht werden, der Auftraggeber trage das Baugrundrisiko.

[OLG Hamburg, Urteil vom 06.11.2024 - 4 U 89/21](#)

Praxishinweis: Öffentliche Auftraggeber haben in der Leistungsbeschreibung "*nach den Erfordernissen des Einzelfalls*" Angaben zu Art und Umfang von Schadstoffbelastungen, z. B. des Bodens, zu machen (siehe DIN 18299 Abschnitt 0.1.21). Sind solche Angaben nicht vorhanden, dürfen die Bieter davon ausgehen, dass schadstofffreier Boden auszuheben und zu entfernen ist. Ausdrückliche Hinweise auf Bodenkontaminationen sind im Einzelfall nicht erforderlich, wenn sie sich aus den Umständen klar und eindeutig ergeben.

Abweichen von der VOB/B bei Schriftformerfordernis für Nachträge

Wird die VOB/B "als Ganzes" vereinbart, findet im Unternehmensverkehr keine AGB-Kontrolle statt, so dass sämtliche VOB/B-Regelungen wirksam sind. Jede inhaltliche Abweichung von den Vorschriften der VOB/B führt dazu, dass diese nicht als Ganzes vereinbart ist. Dies gilt unabhängig davon, welches Gewicht der Eingriff hat. Ob eine inhaltliche Abweichung von der VOB/B anzunehmen ist, ist nach dem Grundsatz der kundenfeindlichsten Auslegung zu ermitteln.

Eine Bestimmung, nach der "*zusätzliche Aufträge bzw. Nachträge [...] zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform*" bedürfen, postuliert ein Wirksamkeitserfordernis für Nachtragsforderungen und weicht somit inhaltlich von der VOB/B ab.

Dabei ist es ohne Belang, dass diese Regelung als einfache Schriftformklausel ausformuliert und damit im Grunde von den Vertragsparteien individualvertraglich und damit auch konkludent (gegebenenfalls sogar stillschweigend) nachträglich abbedungen werden kann. Wenn die VOB/B hinsichtlich des Vergütungsanspruchs für zusätzliche Leistungen inhaltlich keine Aussage zum Formerfordernis trifft, weicht die im Vertrag vorformulierte Formvorgabe damit letztlich inhaltlich von dieser ab. Denn an die Stelle der nach der VOB/B formfrei möglichen wirksamen Vereinbarung einer Vergütung für zusätzliche Aufträge und Nachträge tritt nunmehr das strengere Schriftformerfordernis.

OLG Nürnberg, Beschluss vom 14.01.2025 - 2 W 2077/24 Bau, IBRRS 2025, 0590

Praxishinweis: Ein Eingriff in die VOB/B führt jedoch nicht dazu, dass sie insgesamt nicht wirksam vereinbart wurde. Wird die VOB/B nicht "als Ganzes" vereinbart, führt das "nur" dazu, dass die einzelnen Klauseln der VOB/B einer AGB-rechtliche Inhaltskontrolle nach §§307 ff BGB unterliegen. Dieser AGB-Kontrolle halten einige VOB/B-Klauseln allerdings nicht stand.

Reichweite der Hinweispflicht des Unternehmers

Der Besteller ist vom Unternehmer deutlich im Sinne eines informierenden und belehrenden Bedenkenhinweises darüber in Kenntnis zu setzen, dass eine abweichende Ausführung nicht den allgemein anerkannten Regeln der Technik oder den Herstellervorgaben entspricht. Ein Unternehmer, der seine Arbeit in engem Zusammenhang mit den Vorarbeiten eines anderen oder aufgrund dessen Planung auszuführen hat, muss prüfen und gegebenenfalls auch

geeignete Erkundigungen anstellen, ob diese Vorarbeiten eine geeignete Grundlage für sein Werk bieten und keine Eigenschaften besitzen, die den Erfolg seiner Arbeit in Frage stellen können. Der Rahmen dieser Verpflichtung und ihre Grenzen ergeben sich aus dem Grundsatz der Zumutbarkeit, wie sie sich nach den besonderen Umständen des Einzelfalls darstellt. KG, Urteil vom 15.04.2024 - 7 U 152/21, IBRRS 2025, 0621

Übersteigen Mängelbeseitigungskosten 5 % der Vergütung sind sie erheblich

Ob eine Pflichtverletzung erheblich ist, richtet sich nach einer umfassenden Interessenabwägung. Hierbei sind insbesondere der für die Mängelbeseitigung erforderliche Aufwand zu berücksichtigen und bei einem nicht behebbaren Mangel die von ihm ausgehende funktionelle und ästhetische Beeinträchtigung, aber auch die Schwere des Verschuldens. Die Erheblichkeit eines Mangels ist in der Regel zu bejahen, wenn die Kosten der Beseitigung mindestens 5 % der vereinbarten Gegenleistung ausmachen. In der Regel begründen auch schon (rein) optische Beeinträchtigungen eine Erheblichkeit.

[OLG Celle, Urteil vom 28.02.2025 - 14 U 173/24](#)

Geltendmachung von Mängelrechten ohne Abnahme

Mängelrechte können auch ohne Abnahme geltend gemacht werden, wenn das Vertragsverhältnis in ein Abrechnungsverhältnis übergegangen ist. Verlangt der Auftraggeber Vorschuss für die zur Mängelbeseitigung erforderlichen Aufwendungen, kann ein Abrechnungsverhältnis nur dann angenommen werden, wenn er den (Nach-)Erfüllungsanspruch aus anderen Gründen nicht mehr mit Erfolg geltend machen kann.

Der Auftragnehmer hat vor der Abnahme die Mangelfreiheit seiner Leistungen zu beweisen. Das gilt auch dann, wenn der Auftraggeber die Mängel im Wege der Ersatzvornahme bereits hat beseitigen lassen.

Eine Beweisvereitelung, die Beweiserleichterungen bis hin zur Umkehr der Beweislast zur Folge haben kann, liegt vor, wenn der Auftraggeber dem beweispflichtigen Auftragnehmer die Beweisführung schuldhaft erschwert oder unmöglich macht.

Einer Mängelbeseitigungsaufforderung mit Fristsetzung bedarf es nicht, wenn sich der Auftragnehmer bei der Bauausführung als so unzuverlässig erwiesen und nachlässig verhalten hat, dass dem Auftraggeber die Vornahme der Mängelbeseitigung durch diesen Auftragnehmer nicht (mehr) zumutbar ist, wobei der Auftraggeber hierfür die Darlegungs- und Beweislast trägt.

Der Auftraggeber hat die Erforderlichkeit der Mängelbeseitigung und deren Kosten darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, wobei an die Darlegung grundsätzlich keine zu hohen Anforderungen zu stellen sind. Es besteht keine Vermutung, dass sämtliche von einem

Drittunternehmer im Zuge einer Mängelbeseitigungsmaßnahme durchgeführten Arbeiten ausschließlich der Mängelbeseitigung dienen.

[KG Urteil vom 04.05.2023 – 27 U 111/21.](#)

Wie genau muss die Leistungsbeschreibung bei Werkverträgen sein?

Ein wirksamer Werkvertrag setzt eine Einigung über die sog. essentialia negotii (wesentliche Bestandteile des Rechtsgeschäfts) voraus, wofür es ausreicht, dass die beiderseits geschuldeten Leistungen bestimmt oder zumindest eindeutig bestimmbar sind. Dabei verlangt die Bestimmbarkeit ein deutlich geringeres Maß an Genauigkeit. Auch wenn der konkrete Leistungsumfang nicht im Detail niedergelegt ist, ist die Leistung hinreichend bestimmt, wenn sich aus dem Vertrag die für einen Werkvertrag prägenden wechselseitigen Hauptleistungspflichten der Parteien ergeben. Eine (detaillierte) Leistungsbeschreibung stellt dann lediglich eine weitergehende Konkretisierung der vereinbarten Leistungspflichten dar.

[OLG Celle Urteil vom 04.04.2024 – 2 U 34/23](#)

Werkvertrag auch ohne Einigung über die Vergütungshöhe zustande gekommen?

Für einen wirksamen Vertragsschluss müssen grundsätzlich die für die Parteien wesentlichen Punkte, die essentialia negotii, feststehen, d.h. jedenfalls die Hauptleistungspflichten, also Leistung und Gegenleistung. Beim Werkvertrag sind das herzustellende Werk und die zu zahlende Vergütung die essentialia negotii. Weil sich die Parteien in der Rechtswirklichkeit bei bestimmten Vertragstypen vor der Leistungserbringung nicht immer ausdrücklich über den Preis einigen, kann nach § 632 Abs. 1 BGB eine stillschweigende Preisvereinbarung an die Stelle der tatsächlichen Preisvereinbarung fingiert werden.

[OLG Köln, Urteil vom 15.11.2024 – 6 U 60/24](#)

Praxishinweis: § 632 Abs. 1 BGB greift nicht, wenn über eine konkrete Vergütung verhandelt, aber keine Einigung erzielt wurde. Ein offener Dissens schließt den Vertragsschluss (§ 154 Abs. 1 BGB) aus.

Unternehmer sollten daher vor Leistungsausführung eine verbindliche Vergütungsvereinbarung treffen, um Rechtsunsicherheit und Vergütungsverlust zu vermeiden.

Werkvertrag durch Schweigen auf ein kaufmännisches Bestätigungsschreiben?

Kaufmännische Bestätigungsschreiben haben den Zweck, eine rechtsgeschäftliche Einigung zwischen den Parteien verbindlich zu fixieren. Erforderlich sind daher Vorverhandlungen in Gestalt eines geschäftlichen Gesprächs oder geschäftlicher Korrespondenz, sei es mündlich, schriftlich, in Textform oder auf andere Art.

Die Vorverhandlungen müssen nicht zu einem Vertragsschluss geführt haben. Ein kaufmännisches Bestätigungsschreiben kann auch einen tatsächlich nicht erfolgten Vertragsschluss ersetzen. Erforderlich ist dann aber, dass in den Vorverhandlungen die essentialia negotii des zu schließenden Vertrags hinreichend erörtert wurden. Das Bestätigungsschreiben muss zeitnah im Anschluss an die Verhandlungen beim Empfänger eingehen. Entscheidend ist, ob der

Empfänger noch mit einer entsprechenden Bestätigung rechnen durfte, was auch von dem Gegenstand des Vertrags abhängt.

[OLG Köln, Urteil vom 15.11.2024 – 6 U 60/24](#)

Planungsstandard - anerkannte Regeln der Technik

Ohne abweichende Vereinbarung ist keine Planung nach dem Stand der Technik geschuldet, sondern „nur“ nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik.

[OLG Stuttgart, Urteil vom 17.12.2024 - 10 U 23/24](#)

Höhe der Bauhandwerkersicherheit bei der Vergütung nach Einheitspreisen

Haben die Parteien eines Bauvertrags eine Vergütung nach Einheitspreisen vereinbart, ist die Höhe des Sicherheitsanspruchs gem. § 650f Abs. 1 Satz 1 BGB wenn möglich auf Grundlage der einvernehmlichen Prognose der Parteien über die Gesamthöhe der Vergütung zu bestimmen, die in einem Leistungsverzeichnis oder einem Kostenanschlag enthalten sein kann. Fehlt es an einer einvernehmlichen Prognose der Parteien über die Gesamthöhe der Vergütung, ist für die Höhe des Sicherheitsanspruchs gem. § 650f Abs. 1 Satz 1 BGB maßgeblich, wie die Gesamtvergütungshöhe aus Sicht einer objektiven Partei auf Basis der Vereinbarung bei Vertragsschluss zu veranschlagen gewesen wäre. Alternativ dazu kann der Unternehmer in einem solchen Fall die Sicherungshöhe gem. § 650f Abs. 1 Satz 1 BGB auch darlegen, indem er schlüssig vorträgt, welche Leistungen er bislang tatsächlich erbracht hat und wie diese preislich zu bewerten sind.

[KG, Urteil vom 18.03.2025 - 21 U 110/24:](#)

BGH, Beschluss vom 19.03.2025 - VII ZR 182/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen)

Konkretisierung der Leistungsbeschreibung macht Fertigstellungstermin hinfällig

Eine verbindliche Fertigstellungsfrist wird obsolet, wenn die bei Vertragsschluss noch sehr unbestimmt und eine allgemein gehaltene Leistungsbeschreibung erst im Laufe der Bauarbeiten sukzessive konkretisiert wird.

[KG, Beschluss vom 30.03.2023 – 27 U 192/22](#)

Praxishinweis: In Verzug befindet sich der AN nur, wenn ein Vertragstermin aus von ihm zu vertretenden Gründen nicht eingehalten wurde oder, sofern keine verbindlichen Vertragstermine vereinbart wurden, der AN nicht alsbald nach Vertragsschluss mit der Herstellung der vertraglich geschuldeten Leistung begonnen und er sie nicht in angemessener Zeit zügig zu Ende geführt hat. In letzterem Fall muss der AG den AN nach Eintritt der Fälligkeit (nach Ablauf eines angemessenen Herstellungszeitraums) zudem gemahnt haben (§ 286 Abs. 1 BGB).

Vertragstermine können nur nach Vertragsschluss noch vereinbart werden, wenn sich der AN darauf einlässt. Ein verbindlicher Termin bedarf zudem der Angabe eines bestimmten Datums

oder Zeitraums. Ca.-Termine sind keine Vertragstermine. Der AN gerät durch die Überschreitung einer in einem Bauzeitenplan enthaltenen Einzelfrist nicht ohne Weiteres in Verzug. Eine solche Frist gilt nur dann als Vertragsfrist, wenn dies im Vertrag ausdrücklich vereinbart wurde (§ 5 Abs. 1 Satz 2 VOB/B).

Update zur Bauhandwerkersicherheit nach § 650f BGB

Sinn und Zweck der Anforderung einer Sicherheitsleistung: Der Auftragnehmer hat den gesetzlichen Anspruch im Werkvertragsrecht eine Sicherheitsleistung vom Auftraggeber nach § 650f BGB (früher: § 648a BGB) zu verlangen. Die Vorschrift gibt dem Auftragnehmer aufgrund seiner Vorleistungspflicht das Recht, eine Sicherheit von dem Auftraggeber unter Fristsetzung zu verlangen. Diese Sicherheit kann die Hinterlegung von Geld oder eine Bürgschaft sein. Das Wahlrecht hinsichtlich der Art der Sicherheit hat der Auftraggeber. Meistens wird eine Bankbürgschaft durch die Auftraggeber gestellt. Ignoriert ein Auftraggeber die Forderung auf eine Sicherheitsleistung durch den Auftragnehmer, hat das erhebliche rechtliche Konsequenzen: Der Auftragnehmer kann berechtigt die Arbeiten einstellen oder den Vertrag kündigen.

Das OLG Köln (Urteil vom 08.05.2023 -17 U 70/22) hat entschieden, dass andere Motive des Auftragnehmers für die Forderung einer Sicherheitsleistung keine Rolle spielen. Andere Motive stellen weder eine unzulässige Rechtsausübung noch einen Verstoß gegen das bauvertragliche Kooperationsgebot dar.

Angemessene Fristsetzung erforderlich: In der Gesetzesbegründung steht ein Zeitraum von 7 bis 10 Tagen, die der Auftragnehmer dem Auftraggeber zur Beibringung der Sicherheitsleistung stellen soll. Das wird von der Rechtsprechung durchgängig abgelehnt, da dieser Zeitraum als realitätsfern gilt. Vielmehr werden Fristen von mindestens 16 Kalendertagen für angemessen gehalten - auf der sicheren Seite wird man mit dem Einräumen einer Frist von 21 Kalendertagen sein.

Recht auf Sicherheitsleistung trotz Bauhandwerkersicherungshypothek: Die Frage, ob bei vorheriger Eintragung einer Bauhandwerkersicherungshypothek nach §§ 650e BGB noch zusätzlich eine Sicherheitsleistung nach § 650f BGB verlangt werden kann, hat das OLG Frankfurt (Urteil vom 08.07.2024 - 19 O 100/22) ausdrücklich bejaht, wenn dadurch keine Übersicherung herbeigeführt wird. Meistens wird die Vormerkung am Grundstück nicht an ranghoher Stelle eingetragen, sondern nachrangig, da zunächst die Banken im Grundbuch eingetragen sind. Die Eintragung einer Vormerkung stellt noch kein Vollrecht dar, sodass die Sicherungshypothek nach § 650e BGB einer Sicherheit nach § 650f BGB nicht entgegensteht. Erst wenn feststeht, dass der Auftragnehmer sich aus einer Sicherungshypothek befriedigen kann, entfällt ein Sicherungsbedürfnis nach § 650f BGB.

Kurzer Prozess: Die Hürden für eine Klage auf Stellung einer Bauhandwerkersicherheitsleistung sind nicht hoch. Es reicht eine schlüssige Darlegung zur Anspruchshöhe. Eine Beweisaufnahme entfällt damit (OLG Düsseldorf, Urteil vom 24.02.2022 – 21 U 67/21). Für die schlüssige Darlegung ist allein ausreichend, dass man von der vereinbarten vertraglichen

Auftragssumme die bereits erhaltenen Zahlungen abzieht. Auf die Fälligkeit von Abschlagsrechnungen oder der Schlussrechnung kommt es hier nicht an. Die Bauhandwerkersicherheit kann bereits nach Vertragsschluss jederzeit gefordert werden - auch noch nach Abnahme, wenn noch Zahlungen ausstehen.

Streitwert bei Zahlungsklage und Klage auf Bauhandwerkersicherheit: IdR. wird mit der Zahlungsklage auf Werklohn auch der Sicherheitsanspruch nach § 650f BGB geltend gemacht. Das führt grundsätzlich dazu, dass die jeweiligen Streitwerte addiert werden. Nunmehr ist die überwiegende Anzahl der Oberlandesgerichte der Auffassung, dass keine Addition der Streitwerte von Zahlungsklage und der Klage auf Bauhandwerkersicherheit vorgenommen wird, da eine wirtschaftliche Identität der Ansprüche vorliegt (KG, Beschluss vom 14.08.2023 - 21 W 12/23).

Bauhandwerkersicherheit trotz Mängel: Grundsätzlich kann ein Auftragnehmer trotz Mängeln eine Sicherheitsleistung fordern (OLG Frankfurt, Beschluss vom 06.03.2023 - 29 U 115/22).

Auch eine berechtigte Mängelrüge verhindert den Anspruch des Auftragnehmers auf Sicherheitsleistung nicht. Selbst wenn der Bauvertrag durch den Auftraggeber aufgrund der Mängel gekündigt wurde, bleibt das Recht auf Sicherheitsleistung bestehen.

Nunmehr gibt es eine neuere Entwicklung durch verschiedene Oberlandesgerichte, die der Ansicht sind, dass der Auftragnehmer keine Mängelbeseitigung mehr durchführen muss, wenn keine Bauhandwerkersicherheit gestellt wird (OLG Schleswig, Urteil vom 24.07.2024 - 12 U 75/23). Hier ging es darum, dass die von dem Auftragnehmer fertiggestellten Leistungen mangelhaft waren. Der Auftragnehmer verlangte eine Sicherheit, die durch den Auftraggeber nicht gestellt wurde. Daraufhin kündigte der Auftragnehmer den Werkvertrag. Das Gericht stellt fest, dass durch die Kündigung des Auftragnehmers das Nacherfüllungsstadium des Vertrags beendet wurde. Das OLG kommt dann zu der Auffassung, dass sich der Auftragnehmer auf seinen Vergütungsanspruch nur den mangelbedingten Minderwert anrechnen lassen muss. Das OLG Oldenburg (Urteil vom 05.03.2024, 2 U 115/23) geht in seiner Entscheidung sogar noch einen Schritt weiter und meint, dass sich der Auftragnehmer nicht den mangelbedingten Minderwert, sondern nur die Ersparnis anrechnen lassen muss. Das OLG ist der Meinung, dass die Kündigung die Mängelansprüche des Auftraggebers beseitigt. Die Kündigungsvergütung bemisst sich gemäß § 650f Abs. 5 S. 2 BGB ausschließlich an der vereinbarten Vergütung abzüglich infolge der Vertragsaufhebung ersparter Aufwendungen. Deswegen sind von der vereinbarten Vergütung nur die Aufwendungen abzuziehen, welche sich der Kläger infolge der durch die Kündigung entfallenden Mängelbeseitigung erspart hat. Die Ersparnis liegt meist nur in den Materialkosten, sodass sich der Auftragnehmer von seinem Vergütungsanspruch nur die ersparten Materialkosten für die Mängelbeseitigung abziehen lassen muss, was für den Auftragnehmer sehr positiv sein, wenn die Materialkosten nur eine untergeordnete Rolle spielen und der Lohnanteil sehr hoch ist.

Anmerkung: Die Bauhandwerkersicherheit nach § 650f BGB kann sowohl beim BGB-Vertrag als auch beim VOB-Vertrag geltend gemacht werden.

II. Vergaberecht

Zuschlag mit Änderungen führt nicht zu Vertragsschluss

Ein Zuschlagsschreiben, dem als Anlage eine Vertragsvereinbarung mit Änderungen gegenüber dem Entwurf beigelegt ist, führt nicht zum Vertragsschluss. Ein solches Schreiben ist als Ablehnung des Angebots verbunden mit der Unterbreitung eines neuen Angebots zu verstehen (sog. modifizierter Zuschlag), das wiederum vom Bieter anzunehmen ist. Die Erteilung eines modifizierten Zuschlags ist allerdings vergaberechtswidrig, weil Verhandlungen über den Inhalt der abzuschließenden Vereinbarung nach der Vorlage des endgültigen Angebots nicht mehr zulässig sind. Dieser Vergabeverstöß führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit des Vertragsschlusses.

OLG Naumburg, Beschluss vom 11.10.2024 - 6 Verg 2/24, IBRRS 2025, 0611

Auftraggeber kann nicht zum Vertragsschluss gezwungen werden

Die bestandskräftige Entscheidung einer Vergabekammer, die dem öffentlichen Auftraggeber aufgibt, die Leistung bei fortbestehender Beschaffungsabsicht unter Beachtung der Rechtsauffassung der Vergabekammer in einem vergaberechtskonformen Verfahren auszuschreiben, kann nicht mit einem Zwangsgeld vollstreckt werden, wenn der Auftraggeber nicht zeitnah die entsprechende Ausschreibung beginnt. Aufgrund der Vertragsfreiheit kann und darf der öffentliche Auftraggeber grundsätzlich nicht dazu gezwungen werden, einen Auftrag an einen geeigneten Bieter zu erteilen.

OLG Jena, Beschluss vom 08.01.2025 - Verg 8/24, IBRRS 2025, 0658

Wer nur Gerät überlässt, ist kein Nachunternehmer

Die selbstständige Ausführung eines Teils des in der Leistungsbeschreibung festgelegten Leistungsumfangs ist das Differenzierungskriterium, das die Unterauftragnehmerschaft abgrenzt von der bloßen Zurverfügungstellung von Gerät.

[VK Bund, Beschluss vom 05.02.2025 - VK 2-119/24](#)

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.