

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

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

Bonn, August 2025

Rechtliche Entwicklungen Juli 2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt möchten wir Ihnen mit diesem Rundschreiben in knapper Form einen Überblick über aktuelle rechtliche Entwicklungen aus den Bereichen des Bauvertrags-, Vergabe- und Arbeitsrechts sowie zu Gesetzgebungsvorhaben zur Verfügung stellen.

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

I. Bauvertragsrecht

Versicherungspflicht arbeitsteilig tätiger Nachunternehmer

Beauftragt der Hauptunternehmer zur Herstellung einer Baugrube einen Nachunternehmer mit den Ausschachtungsarbeiten sowie einen anderen Nachunternehmer mit den Verbauarbeiten und sollen die Nachunternehmer arbeitsteilig in der Weise zusammenwirken, dass das Ausschachten der Baugrube, von oben beginnend, sukzessive und immer im Wechsel mit dem Einbau hölzerner Querträger erfolgen soll, trifft die Pflicht zur sicheren Durchführung dieser Arbeiten unter Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften nicht den Hauptunternehmer als Besteller, sondern die mit der arbeitsteiligen Ausführung beauftragten Unternehmer.

[BGH, Urteil vom 08.05.2025 – VII ZR 86/24](#)

Personalaufstockung hat innerhalb von drei Tagen zu erfolgen

Der Auftraggeber eines VOB/B-Vertrags hat ein Kündigungsrecht, wenn der Personaleinsatz so unzureichend ist, dass die Ausführungsfristen offenbar nicht eingehalten werden können, und der Auftragnehmer einem entsprechenden Abhilfeverlangen nicht unverzüglich nachkommt.

Die Voraussetzung der offensichtlichen Nichteinhaltung der Ausführungsfristen i.S.v. § 5 Abs. 3 VOB/B ist erfüllt, wenn der mit den bisher vorhandenen persönlichen und sachlichen Mitteln erreichte Baufortschritt im Verhältnis zur verstrichenen Zeit in einem derartigen Missverhältnis steht, dass nach allgemeiner Erfahrung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit die

Gesamtfertigstellung der vertraglichen Leistung nicht bis zum Ablauf der Ausführungsfrist zu erwarten ist.

Maßgeblich ist insoweit die (objektive) Prognose aus der Ex-ante-Perspektive, wobei Ausführungsfristen im diesem Sinne nur Vertragsfristen i.S.v. § 5 Abs. 1 Satz 1 VOB/B sind.

Wenn gerade die unzureichende personelle Ausstattung der Baustelle in Rede steht, kann sich eine solche drohende Überschreitung der Ausführungsfrist auch aus dem Vergleich der in der bisher verstrichenen Ausführungszeit erbrachten Arbeitszeit mit der in der restlichen Ausführungszeit noch zu erbringenden Arbeitsstunden ergeben, insbesondere ist der vom AN selbst herangezogene Ablaufplan taugliches Hilfsmittel bei der maßgeblichen Prognoseentscheidung.

Eine Abhilfefrist für die Personalaufstockung von drei (Arbeits-)Tagen ist angemessen.

Die Frist bezieht sich nicht auf die Fertigstellung der Leistung, sondern lediglich auf die Ausstattung der Baustelle mit Personal, wobei die Vorhaltung ausreichenden Personals in die Organisationspflichten des AN fällt.

KG, Urteil vom 12.01.2024 - 7 U 58/22, IBRRS 2025, 1633

BGH, Beschluss vom 29.01.2025 - VII ZR 35/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

Praxishinweis: Der AG kann nach Ansicht des KG den Vertrag bereits kündigen, wenn der AN eine ihm gesetzte Frist zur Verstärkung der Baustelle mit Personal fruchtlos verstreichen lässt. Das sieht die VOB/B so nicht vor. Nach § 5 Abs. 4 VOB/B muss der AG dem AN vielmehr eine (Nach-)Frist setzen und die Kündigung androhen, wenn der AN seiner Verpflichtung aus § 5 Abs. 3 VOB/B nicht nachkommt. Erst dann ist eine Kündigung nach § 8 Abs. 3 VOB/B zulässig, sofern das Setzen einer Nachfrist nicht ausnahmsweise entbehrlich ist.

Abwicklung eines gekündigten Bauvertrags

Durch die Kündigung endet das Vertragsverhältnis mit Wirkung für die Zukunft (ex nunc), d.h. dass der Umfang des vom Unternehmer geschuldeten Werks auf die bis zur Kündigung erbrachte Leistung beschränkt wird.

Nach § 648 BGB kann ein Besteller jederzeit ("frei") einen Bauvertrag kündigen. § 648a BGB räumt beiden Bauvertragsparteien das Recht ein, einen Bauvertrag aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Leistet ein Besteller nicht innerhalb angemessener Frist eine vom Unternehmer verlangte Bauhandwerkersicherheit, kann der Unternehmer den Vertrag gem. § 650f Abs. 5 Satz 1 BGB aus diesem wichtigen Grund kündigen. Wie ist ein gekündigter Bauvertrag abzuwickeln?

Mit der Kündigung enden die Rechtsbeziehungen der Vertragsparteien für die Zukunft (ex nunc). Dies hat nach der ständigen Rechtsprechung des BGH zur Folge, dass der Umfang des vom Unternehmer geschuldeten Werks auf die bis zur Kündigung erbrachte Leistung beschränkt wird. Der mit der Kündigung verbundene Ausschluss weiterer Erfüllung bezieht

sich ausschließlich auf den noch nicht hergestellten Teil des Werks. Dagegen wird das Erfüllungsstadium hinsichtlich der bereits erbrachten Leistung durch die Kündigung nicht beendet.

Auch nach Kündigung des Bauvertrags ist deshalb die erbrachte Leistung vom Besteller abzunehmen, wenn sie im Wesentlichen mangelfrei ist (§ 640 Abs. 1 BGB). Erst mit der Abnahme endet insoweit das Erfüllungsstadium und der Vergütungsanspruch wird fällig (§ 641 Abs. 1 BGB). Ist die erbrachte Leistung mangelhaft, kann der Besteller weiter die Beseitigung der Mängel verlangen. Dem entspricht es, dass dem Unternehmer in diesem Fall das Recht zur Beseitigung der Mängel verbleibt.

Diese allgemein zur Kündigung ergangene Rechtsprechung bewirkt einen vernünftigen und billigen Interessenausgleich. Da der Besteller auch im Fall einer Kündigung grundsätzlich zur Bezahlung der erbrachten Leistung verpflichtet bleibt, hat er ein berechtigtes Interesse daran, die Ansprüche wegen der Mängel dieser Leistung nicht zu verlieren. Auf der anderen Seite hat der Unternehmer ein berechtigtes Interesse daran, die Mängel der von ihm erbrachten Leistung zu beseitigen, um den vollen Werklohn hierfür beanspruchen zu können.

[BGH, Urteil vom 16.04.2025 – VII ZR 236/23](#)

Praxishinweis: Die Aussagen des BGH gelten für alle Kündigungstatbestände, auch für (je nach eröffnete Inhaltskontrolle und Verwendereigenschaft etwa wirksame) Kündigungstatbestände in VOB/B-Klauseln. Abweichende Rechtsfolgen gibt es hinsichtlich der dem Unternehmer zustehenden Vergütung, die geringer ausfällt, wenn eine Kündigung des Bestellers aus wichtigem Grund vorliegt, als wenn der Besteller "frei" oder der Unternehmer aus wichtigem Grund kündigt.

Unberechtigte Abnahmeverweigerung führt zum Eintritt sämtlicher Abnahmewirkungen

Wegen unwesentlicher Mängel, die die Entgegennahme der Leistung insgesamt als im Wesentlichen vertragsgemäß nicht hindern, darf der Auftraggeber die Abnahme nicht verweigern. Die unberechtigte Abnahmeverweigerung führt zum Eintritt der Abnahmewirkungen.

Sachverhalt: Der Auftragnehmer (AN) wird mit der Lieferung und dem Einbau von Fensteranlagen beauftragt. Nach Fertigstellung bittet er um Abnahme, die der Auftraggeber unter Anforderung zur Mängelbeseitigung verweigert. Nach fruchtlosem Fristablauf erklärt der AG (AG) die Kündigung. Der AN stellt seine Schlussrechnung, der AG wendet fehlende Fälligkeit mangels Abnahme ein.

Entscheidung: Die Schlussrechnung des AN ist jedenfalls fällig. Voraussetzung für die Fälligkeit ist grundsätzlich die Abnahme der Bauleistung. An sie knüpft u.a. auch der Beginn der Mängelhaftung. Um diese Wirkungen herbeizuführen, muss entweder die Abnahme durchgeführt werden oder sie muss sich ausnahmsweise als entbehrlich erweisen, weil vom Auftraggeber nicht mehr die Erfüllung des Vertrags, sondern Minderung oder Schadensersatz verlangt wird oder weil die Abnahme vom Auftraggeber ernsthaft und endgültig verweigert wird. Wegen wertungsgemäß **unwesentlicher Mängel**, die die Entgegennahme der Leistung

insgesamt als im Wesentlichen vertragsgemäß nicht hindern, darf der Auftraggeber die Abnahme nicht verweigern.

Nach Durchführung der Beweisaufnahme erweist sich die Leistung des AN als (im Wesentlichen) mangelfrei.

Dabei kann dahinstehen, ob der AG den Vertrag überhaupt (noch) wirksam kündigen konnte. Denn nach der Durchführung des Vertrags ist eine Kündigung nicht mehr möglich. Der Bauvertrag ist dabei zwar grundsätzlich erst mit der Abnahme erfüllt. Die Abnahmewirkungen können allerdings auch dann eintreten, wenn der Auftraggeber – wie hier – die Abnahme zu Unrecht verweigert.

Aber auch im Fall der wirksamen Kündigung hat der AN einen Anspruch gegen den AG auf Abnahme, wenn die vom AN bis zur Kündigung erbrachte Leistung die Voraussetzungen für die Abnahmepflicht des AG erfüllt. Auch dies beendet das Erfüllungsstadium des gekündigten Vertrags und führt die Erfüllungswirkungen der Leistung herbei.

[OLG Frankfurt, Urteil vom 06.10.2023 - 29 U 143/21](#)

BGH, Beschluss vom 04.12.2024 - VII ZR 196/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

Praxishinweis: Der BGH hat (nur) entschieden, dass bei endgültiger unberechtigter Abnahmeverweigerung der Werklohnanspruch des Auftragnehmers fällig wird und die Verjährung der Mängelansprüche beginnt. Es erscheint deshalb folgerichtig, mit einer unberechtigten Abnahmeverweigerung auch die übrigen Abnahmewirkungen eintreten zu lassen. Allerdings trägt der Auftragnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistung zum Zeitpunkt der Abnahmeverweigerung abnahmereif war, also keine wesentlichen Mängel vorlagen.

Ohne Abnahme keine Vergütung

Die Teilnahme des Auftraggebers an einer gemeinsamen Bautenstandsfeststellung, die wegen einer einstweiligen Arbeitseinstellung durchgeführt wurde, kann nicht ohne Weiteres als konkludente (Teil-) Abnahme der erbrachten Leistungen ausgelegt werden. Eine fiktive Abnahme scheidet aus, wenn wesentliche Mängel vorhanden sind und deshalb keine Abnahmereife gegeben ist.

Eine Abnahme ist als Voraussetzung der Fälligkeit des Werklohns dann nicht mehr erforderlich, wenn sich der Auftraggeber gegen die Werklohnforderung allein mit auf Geldzahlung gerichteten Gewährleistungsansprüchen verteidigt, aber keine Nacherfüllung mehr verlangt, weil in diesem Fall ein Abrechnungsverhältnis zwischen den Parteien eingetreten ist.

KG, Urteil vom 18.04.2023 - 21 U 110/22, IBRRS 2025, 1177

Praxishinweis: Ob ein Abrechnungsverhältnis entsteht, ist eine Frage der Auslegung der wechselseitigen Erklärungen, wobei die Gerichte eher dazu neigen, ein

Abrechnungsverhältnis anzunehmen, was in den meisten Fällen auch dem mutmaßlichen Interesse der Parteien entsprechen dürfte.

Abhängige Beschäftigung eines „Nachunternehmers“ ohne eigene Betriebsorganisation

Ein Handwerker, der über mehrere Jahre hinweg regelmäßig und im Wesentlichen ausschließlich für einen Bauunternehmer tätig wird, ist in aller Regel als abhängig beschäftigt anzusehen.

Die Anmeldung eines eigenen Gewerbes, gelegentliche Tätigkeiten für weitere Auftraggeber oder die Verwendung von Musterverträgen rechtfertigen keine selbstständige Tätigkeit, wenn die tatsächliche Vertragsabwicklung von dauerhafter Eingliederung und Weisungsabhängigkeit geprägt ist.

[LSG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 07.02.2025 – L 8 BA 182/19](#)

Praxishinweis: Selbstständige Tätigkeiten werden auf dem Bau nur in engen Grenzen angenommen. Indizien wie die Anmeldung eines Gewerbes oder einzelne Formalien reichen nicht, wenn die gesamte Vertrags- und Leistungspraxis eine abhängige Eingliederung zeigt. Fehlen Einzelaufträge mit klarer Abgrenzung und Kalkulation, dominiert faktisch das Bild eines Beschäftigten. Musterverträge und pauschale Berufungen auf angebliche Freiheit greifen unter diesen Umständen nicht durch. Die tatsächliche Ausgestaltung ist präzise zu dokumentieren, wenn eine selbstständige Tätigkeit rechtssicher begründet werden soll.

Widerrufsbelehrung braucht weder Kontakt-Faxnummer noch Telefonnummer

Die Widerrufsfrist beginnt zu laufen, wenn über die Widerrufsmöglichkeit richtig belehrt wurde. Dazu gehört die Angabe gängiger Kommunikationsmittel, über die eine einfache Kontaktaufnahme möglich sei, d.h. Kontaktdaten wie Postanschrift und E-Mail-Adresse. Die Angabe einer Faxnummer ist nicht erforderlich, selbst wenn der Widerruf per Fax angeboten wurde. Selbst eine unrichtige Faxnummer im Impressum schadet der Wirksamkeit der Belehrung nicht, sofern sich ein durchschnittlicher Verbraucher anderweitig ausreichend informiert fühlen kann.

Wer sicher gehen will, verwendet die gesetzlich vorgesehene Musterwiderrufserklärung. Möglich ist aber auch eine eigene Formulierung, sofern diese die Voraussetzungen des Widerrufsrechts deutlich und konkret benennt. Die gesetzlich vorgesehene Musterbelehrung ist insoweit lediglich "ein Vorschlag für einen rechtssicheren Weg".

Die Widerrufsfrist beginnt auch trotz fehlender Angaben zur Höhe der Rücksendekosten in der Widerrufsbelehrung. Die Folgen einer fehlerhaften Belehrung über die Kosten der Rücksendung sind in § 357 Abs. 5 BGB abschließend geregelt und hindern das Anlaufen der Widerrufsfrist nicht.

[BGH, Beschluss vom 22.07.2025 - VIII ZR 5/25](#)

Exakte Formulierung bei Verzicht auf Vertragsstrafe erforderlich

Vereinbaren die Parteien eines Bauvertrags, dass der Auftraggeber auf die "mögliche Inanspruchnahme der Vertragsstrafe" verzichtet, wenn festgestellte Mängel "vollständig beseitigt sind, und auch die Mieterin die Übernahme des Objekts nicht wegen Mängeln verweigert", handelt es sich um einen bedingten Erlassvertrag. Die Auslegung dieser Vereinbarung ergibt, dass der Erlass (nur) durch die Abnahme der Leistungen und die Mieterübernahme bedingt ist. Auf die Abnahmereife im Sinne einer vollständigen Mängelbeseitigung kommt es indessen nicht an.

OLG München, Beschluss vom 20.11.2023 – 28 U 2254/23 Bau, IBRRS 2025, 0008

BGH, Beschluss vom 24.07.2024 - VII ZR 239/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen)

Im VOB/B Vertrag ist die Befristung einer Vertragserfüllungsbürgschaft unwirksam

Die Befristung einer Bürgschaft im Rahmen eines VOB/B-Vertrags ist überraschend und benachteiligt den Auftraggeber (hier) zudem unangemessen. Damit ist eine solche Befristung als AGB unwirksam.

[OLG Frankfurt, Urteil vom 27.06.2025 - 21 U 19/24](#)

Berechnung des Nutzungsausfalls bei einer Bauzeitverzögerung

Wird ein vom Besteller gegenüber der Werklohnforderung des Unternehmers für die Errichtung eines Wohnhauses zur Aufrechnung gestellter Anspruch auf Nutzungsausfallentschädigung (nur) wegen Verzögerung einer Leistung geltend gemacht, setzt er nach § 280 Abs. 2 BGB einen Verzug des Unternehmers mit einer Leistungspflicht nach § 286 BGB voraus. Die Höhe der Nutzungsausfallentschädigung im Verzugszeitraum kann nach § 287 ZPO unter Berücksichtigung des mit Hilfe des Mietenspiegels bestimmten fiktiven Mietpreises für das Wohnhaus mit einem Abzug von 30 % geschätzt werden, weil der fiktive Mietpreis um alle auf Gewinnerzielung gerichteten und sonstigen, eine erwerbswirtschaftliche Nutzung betreffenden Wertfaktoren zu bereinigen ist

[OLG Karlsruhe, Urteil vom 03.06.2025 - 19 U 144/24](#)

Verbraucherbauvertrag nur bei der Herstellung eines vollständigen Gebäudes

Eine Bauhandwerkersicherheit kann nicht verlangt werden, wenn der Besteller Verbraucher ist und es sich um einen Verbraucherbauvertrag handelt. Ein Verbraucherbauvertrag kann nur dann angenommen werden, wenn der Unternehmer mit dem Bau eines vollständigen Gebäudes beauftragt wurde. Daran fehlt es, wenn wesentliche Gewerke nicht beauftragt sind. Bei einer Einzelgewerkvergabe an verschiedene Unternehmer kann nicht von einem Verbraucherbauvertrag ausgegangen werden.

Das Gebot der Rechtsklarheit verbietet es, den Begriff des Verbraucherbauvertrags zu erweitern, ohne dass es im Gesetzestext erkennbar ist. Der Unternehmer muss erkennen können, wann er einen Verbraucherbauvertrag schließt, um dessen Verpflichtungen zu genügen.

Praxishinweis: Auch bei der sukzessiven Beauftragung mehrerer Einzelgewerke ist kein Verbraucherbaupvertrag gegeben. Von einem Verbraucherbaupvertrag kann nur ausgegangen werden, wenn der Unternehmer praktisch den Auftrag für einen Schlüsselfertigbau erhält. Maßgeblich ist die Frage, ob eine Herstellungsverpflichtung für das Gebäude insgesamt angenommen werden kann. Das ist zu verneinen, wenn Schlüsselgewerke wie Heizung und Elektro vom Auftraggeber anderweitig vergeben werden, selbst wenn diese in einem engen zeitlichen Zusammenhang ausgeführt werden. Es kommt auf den Vertragsinhalt und nicht auf die Vertragsabwicklung an.

LG Ulm, Urteil vom 11.07.2025 - 5 O 87/25, IBRRS 2025, 1865

Einführung der aktualisierten Version des STL-Bau 2025-04

Das Textsystem STL-Bau wurde überarbeitet und aktualisiert und steht nun als Version 2025-04 zur Anwendung zur Verfügung. Die in der angehängten Übersicht aufgeführten Leistungsbereiche von STL-Bau werden hiermit in der Version 2025-04 eingeführt.

In STL-Bau 2025-04 stehen nun auch Textbausteine zur Integration der materialökologischen Anforderungen des Kriteriums BNB-1.1.6 aus dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen des Bundes (BNB) zur Verfügung stehen. Die aus dem ökologischen Baustoffinformationssystem WECOBIS stammenden Datensätze wurden für 27 Leistungsbereiche von STL-Bau erstellt und sind dort als Hinweistexte im Ordner „Allgemeine Standardbeschreibungen (Vorbemerkungen)“ zu finden.

Eine Nutzung dieser Textbausteine in STLBBau kann den bisherigen Aufwand bei der Erstellung von Leistungsverzeichnissen mit entsprechenden materialökologischen Anforderungen reduzieren, da die Plattform WECOBIS nicht mehr parallel zu STL-Bau genutzt werden muss.

Die Neuerungen und die Schwerpunkte der Datenpflege „Was ist Neu?“ 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 sowie
- unter www.gaeb.de/de/service/downloads.

II. Vergaberecht

Rechtfertigung einer BIEGE-Bildung nur nach Aufforderung

Die Bildung einer Bietergemeinschaft und die Abgabe eines gemeinsamen Angebots kann gegen Wettbewerbsrecht verstoßen, wenn sie eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezweckt oder bewirkt. Jedoch muss die Bietergemeinschaft nicht schon mit Angebotsabgabe, sondern erst auf eine entsprechende Aufforderung darlegen, dass ihre Bildung und Angebotsabgabe nicht gegen Wettbewerbsrecht verstößt.

VK Berlin, Beschluss vom 23.05.2025 - VK B 1-16/25, IBRRS 2025, 1644;

Mitteilung der Antwort auf eine Bieterfrage an alle Bieter

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es, dass ein Auftraggeber regelmäßig jede Auskunft, die er einem anfragenden Bieter erteilt, auch allen anderen Bietern erteilt. Andernfalls läuft der Auftraggeber Gefahr, gegen das Gebot der Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Bieter zu verstoßen. Ein Auftraggeber darf eine Bieterfrage allenfalls im Einzelfall individuell beantworten, wenn es sich nicht um eine zusätzliche sachdienliche Information handelt.

Der Umstand, dass ein Bieter selbst eine Bieterfrage gestellt und als einziger eine Antwort erhalten hat, lässt eine Rechtsverletzung nicht entfallen. Denn es kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass dieser Bieter durch die Berücksichtigung der ihm erteilten Antwort auf seine Bieterfrage einen Wettbewerbsnachteil erlitten hat, während andere Bieter, denen die Antwort nicht bekannt war, die Vorgabe nicht beachtet haben und dadurch günstiger anbieten konnten bzw. einen Wettbewerbsvorteil erlangen.

[VK Sachsen, Beschluss vom 21.01.2025 – 1/SVK/022-24](#)

Vermutungen reichen nicht für eine Rüge

Auch wenn an Rügen ein großzügiger Maßstab anzulegen ist, sind ins Blaue hinein gestellte Rügen unzulässig und unbeachtlich. Ein Mindestmaß an Substantiierung ist einzuhalten, reine Vermutungen zu eventuellen Vergaberechtsverstößen reichen nicht aus. Formulierungen wie "nach unserer Kenntnis" oder "nach unserer Informationslage" genügen für eine ordnungsgemäße Rüge in der Regel nicht. Gleiches gilt für das Vorbringen von "Marktkennntnis" ohne weitere Anknüpfungspunkte.

VK Baden-Württemberg, Beschluss vom 13.08.2024 - 1 VK 38/24, IBRRS 2025, 1757;

OLG Karlsruhe, Beschluss vom 20.09.2024 - 15 Verg 9/24

Zuschlagskriterien – nur Anpassung ist erlaubt

Mit der Aufforderung zur indikativen Angebotsabgabe bereits bekannt gemachte Zuschlagskriterien dürfen im Verhandlungsverfahren nur in einem sehr geringen Maß im Stadium der Aufforderung zur finalen Angebotsabgabe angepasst werden. Lediglich Konkretisierungen bereits bekannter Zuschlagskriterien und Unterkriterien sind zulässig. Das Einführen neuer Unterkriterien anlässlich von Verhandlungsvorschlägen eines Bieters verstößt gegen das Verhandlungsverbot.

[VK Niedersachsen, Beschluss vom 02.10.2024 - VgK-21/2024](#)

Arbeitsrecht

Anpassungen des Mutterschutzgesetzes

Seit dem 1.6.2025 gelten neue Mutterschutzfristen bei Fehlgeburten. Bisher hatten werdende Mütter, die vor der 24. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten, keinen Anspruch auf

Mutterschutz. Nach den neuen Regelungen haben Frauen schon ab der 13. Schwangerschaftswoche einen solchen Anspruch. Mit der Einführung der neuen Mutterschutzfristen sollen Frauen nun nicht mehr auf Krankschreibungen angewiesen sein und einen Anspruch auf Erholung nach einer Fehlgeburt haben. In § 2 Abs. 6 MuSchG wird dazu bestimmt, dass alle Regelungen zur Entbindung (definiert als Lebend- oder als Totgeburt) im Falle einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche entsprechende Anwendung finden.

Gestaffelte Mutterschutzfristen: Nach § 3 Abs. 5 MuSchG haben Frauen nunmehr bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche einen Anspruch auf zwei Wochen Mutterschutz. Ab der 17. Schwangerschaftswoche erhöht sich der Anspruch auf sechs Wochen und ab der 20. Schwangerschaftswoche auf acht Wochen Mutterschutz.

Frauen können sich jedoch ausdrücklich zur Arbeit bereiterklären. Arbeitgeber können diese dann ohne Einhaltung der Schutzfristen weiterbeschäftigen. Die Erklärung, trotz Fehlgeburt weiterbeschäftigt zu werden, kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden (§ 3 Abs. 5 S. 2 MuSchG).

Nachweise: Soweit eine Frau die Schutzfristen in Anspruch nehmen möchte, hat sie ihren Arbeitgeber über die Fehlgeburt zu informieren. Neu geregelt wurde in § 9 Abs. 6 MuSchG, dass der Arbeitgeber einen Nachweis über die Fehlgeburt verlangen kann. Als ein solcher Nachweis kann ein ärztliches Attest vorgelegt werden, aus dem alle erforderlichen Informationen für den Arbeitgeber hervorgehen.

Wahlfreiheit für Frauen: Mit der Einführung der neuen Mutterschutzfristen wird Frauen Zeit eingeräumt, um sich nach einer Fehlgeburt von psychischen und physischen Belastungen zu erholen. Darüber hinaus müssen sie sich durch den Anspruch auf Mutterschaftsleistungen keine Gedanken um das Finanzielle machen. Arbeitgeber werden in dieser Zeit durch die vollständige Erstattung der Mutterschaftsleistungen entlastet.

Praxishinweis: Neben der Möglichkeit, die Schutzfristen in Anspruch zu nehmen, können sich Frauen auch weiterhin wie bisher krankschreiben lassen - es ist ihnen überlassen, ob sie ihren Arbeitgeber über eine Fehlgeburt in Kenntnis setzen. Nehmen Frauen die Schutzfristen nach einer Fehlgeburt in Anspruch, erhalten sie in dieser Zeit sog. Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber gezahlt. Arbeitgeber können sich diese Kosten über das Umlageverfahren U2 vollständig erstatten lassen - elektronischer Antrag über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das [SV-Meldeportal](#) an die Krankenkasse.

Kein Anspruch auf Arbeitslohn für Wege- und Umkleidezeiten

Der Weg hin zur Arbeit und zurück stellt für den Arbeitnehmer im Grundsatz keine fremdnützige Tätigkeit dar und ist nicht nach § 611a Abs. 2 BGB zu vergüten. Die Arbeit beginnt grundsätzlich nicht schon mit Betreten des Betriebsgeländes, sondern erst dann, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit bestimmungsgemäß aufnimmt. Daran ändert sich nichts dadurch, dass das Betriebsgelände über eine große räumliche Ausdehnung verfügt und der Arbeitnehmer auf dem Weg zu der konkreten Arbeitsstelle eine Vielzahl von Vorgaben durch den Arbeitgeber,

wie das Passieren von Kontrollpunkten, Nutzung eines vom Arbeitgeber betriebenen Shuttle-service etc., befolgen muss.

[LAG Hessen, Urteil vom 31.01.2025 - 10 SLa 564/24](#)

Datenschutz im Unternehmen: Betriebsrat darf nicht mitbestimmen

Bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zur Einführung von IT-Systemen kommt neben der Frage, ob und inwiefern mit der Einführung des IT-Systems als technische Einrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Beschäftigten verbunden ist häufig zu Diskussionen mit dem Betriebsrat über die datenschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Datenschutzfragen besteht nicht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung einer technischen Überwachungseinrichtung) bezieht sich nicht allgemein auf die Gewährleistung des Persönlichkeitsrechts der im Betrieb Beschäftigten und bezweckt daher auch nicht die umfassende Einhaltung aller gesetzlicher Bestimmungen zum Datenschutz. Die Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz liegt allein beim Arbeitgeber als der nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO datenschutzrechtlich verantwortlichen Stelle. Regelungen zum Datenschutz sind nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erzwingbar. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates erstreckt sich nicht auf datenschutzrechtliche Pflichten des Arbeitgebers. Regelungen, die der Erfüllung bzw. Ausgestaltung der datenschutzrechtlichen Pflichten dienen. Der Betriebsrat ist insoweit auf seine allgemeine Überwachungsaufgabe (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und auf sein Unterrichtsrecht (§ 80 Abs. 2 BetrVG) beschränkt.

Zudem steht einer Mitbestimmung bezüglich zwingender gesetzlicher datenschutzrechtlicher Vorschriften, die keinen Gestaltungsspielraum haben, der Gesetzesvorbehalt des Eingangshalbsatzes des § 87 Abs. 1 BetrVG entgegen. Dieser regelt, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur besteht, "soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht".

[LAG Hessen, Beschluss vom 05.12.2024 – 5 TaBV 4/24](#)

Betriebsratsamt schützt nicht vor Befristung

Die Übernahme eines Betriebsratsamts schützt nicht vor dem Ende eines wirksam befristeten Vertrages. Ein Betriebsratsamt führt nicht automatisch zur Unwirksamkeit einer Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG. Solange keine nachweisbare Benachteiligung aufgrund des Betriebsratsamtes vorliegt, läuft der Vertrag automatisch aus und es besteht kein Anspruch auf Schadensersatz. Nur wenn das Betriebsratsmitglied konkret nachweisen kann, dass allein seine Tätigkeit als Betriebsrat dazu geführt hat, dass er keinen unbefristeten Vertrag angeboten bekommen hat, steht ihm ein Schadensersatzanspruch zu.

[BAG, Urteil vom 18.06.2025 - 7 AZR 50/24](#)

Praxishinweis: Um die faire Behandlung von Betriebsratsmitgliedern auch bei einem Ende des Arbeitsverhältnisses wegen einer Befristung darlegen zu können, sollten die Gründe für die Entscheidung (Ausbleiben einer Entfristung) sorgfältig vom Arbeitgeber dokumentiert werden.

Keine Entgeltfortzahlung bei selbstverschuldeter Erkrankung (Tattoo)

Beschäftigte haben im Krankheitsfall grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung – allerdings nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet ist. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers einen groben Verstoß gegen das eigene Gesundheitsinteresse darstellt – etwa, wenn ein verständiger Mensch im eigenen Interesse anders gehandelt hätte. Hautentzündungen treten nach Tätowierungen in bis zu 5 % der Fälle auf und stellen damit keine außergewöhnliche oder völlig fernliegende Komplikation dar. Wer ein solches Risiko bewusst eingeht, begeht mit seinem Verhalten einen groben Verstoß gegen sein eigenes Gesundheitsinteresse.

[LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.05.2025 – 5 Sa 284 a/24](#)

Sturz beim Putzen des Autofensters vor der Fahrt zur Arbeit ist als Wegeunfall versichert

Wer unmittelbar vor der Fahrt zur Arbeit die Autofenster reinigt, weil sie wegen schlechten Wetters dreckig geworden sind, ist bei einem Sturz unfallversichert. Diese Vorbereitungs-handlung ist keine den Versicherungsschutz ausschließende Zäsur.

Die Fensterreinigung stand im unmittelbaren zeitlichen, räumlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Fahrt zur Arbeit, sodass ein Wegeunfalls vorlag. Nicht nur die Fortbewegung, sondern auch alle Nebentätigkeiten, die diese Fortbewegung erst ermöglichen, sind vom Schutzzweck der Norm umfasst.

Die Erfüllung straßenverkehrsrechtlicher Pflichten nach § 23 Abs. 1 Satz 1 StVO bildet eine natürliche Handlungseinheit mit dem versicherten Weg zum Arbeitsplatz. Das Fensterputzen ist von den Fällen abzugrenzen, in denen ein Arbeitnehmer seinen Wagen wöchentlich wäscht oder auf dem Weg zur Arbeit volltankt, denn damit werden rein eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgt.

[SG Hamburg, Urteil vom 20.06.2025 - S 40 U 140/23](#)

Verfasser dürfen auf Bewertungsportalen für Arbeitgeber anonym bleiben

Lässt ein ehemaliger Mitarbeiter seinem Frust durch negative Online-Bewertungen seines ehemaligen Arbeitgebers freien Lauf, hat das Unternehmen keinen Auskunftsanspruch betreffend den Verfasser.

Bewertungsportale müssen demnach keine Nutzeridentitäten offenlegen, wenn die geäußerten Inhalte subjektiv, zugespitzt oder satirisch, aber nicht ehrenrührig oder strafbar sind. Im selben Atemzug betonte das Gericht, dass auch negative, überspitzte Kritik

durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützt sei, solange sie nicht zur Schmähkritik wird. Zudem schulden die Betreiber wenn überhaupt nur Auskunft über Bestandsdaten wie Name oder E-Mail-Adresse (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 TDDDG), nicht aber über Nutzungsdaten wie etwa IP-Adressen (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 TDDDG).

[OLG Bamberg, Beschluss vom 16.06.2025 – 6 W 6/25 e](#)

Erteilung digitaler Entgeltabrechnungen durch digitales Mitarbeiterpostfach

Der gesetzliche Anspruch auf Erteilung einer Entgeltabrechnung begründet eine Holschuld, die der Arbeitgeber grundsätzlich dadurch erfüllen kann, dass er die Abrechnung in Textform in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt.

Es genügt, dass der Arbeitgeber die Abrechnung an einer „*elektronischen Ausgabestelle*“ bereitstellt. Die Zustimmung der Arbeitnehmer zur digitalen Abrechnung ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber muss allerdings sicherstellen, dass den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, Rechnung getragen wird.

[BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 9 AZR 48/24](#)

Nachträgliche Klagezulassung wegen unerkannter Schwangerschaft

Erlangt eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft, ist die verspätete Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Kenntnis von einer Schwangerschaft im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat eine gekündigte Arbeitnehmerin erst, wenn sie durch eine ärztliche Untersuchung weiß, dass sie bei Ausspruch der Kündigung schwanger war – ein Selbsttest ist insoweit nicht ausreichend.

[BAG, Urteil vom 03.04.2025 – 2 AZR 156/24](#)

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen

Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind.

[BAG, Urteil vom 05.12.2024 – 8 AZR 372/20](#)

Erkrankung während des Annahmeverzugs und Unmöglichkeit

§ 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 BGB findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs erkrankt und ihm deshalb die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich wird.

Nach § 326 Abs.2 S. 1. Alt. 2 BGB behält ein z.B. wegen Unmöglichkeit der Leistung (§ 275 BGB) befreiter Schuldner den Anspruch auf die Gegenleistung (Bezahlung), wenn sich der Gläubiger zu dem Zeitpunkt im Annahmeverzug befindet, also die vom Schuldner angebotene Leistung nicht rechtzeitig angenommen oder ganz verweigert hat. Der Gläubiger muss dann zahlen, obwohl er die Leistung nicht mehr beanspruchen kann. § 326 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 BGB gilt jedoch speziell für Sachleistungen.

§ 615 BGB regelt speziell für Dienst- und Arbeitsverhältnisse den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Annahmeverzug und verdrängt damit § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 BGB.

Für Fälle, in denen die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung auf krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit beruht, gelten die Spezialvorschriften § 616 BGB und § 3 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz). § 616 S. 1 BGB hält dem Dienstverpflichteten den Anspruch auf die Gegenleistung nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aufrecht. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, sieht § 3 Abs.1 EFZG im Hinblick auf die Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis nur einen auf sechs Wochen zeitlich begrenzten Anspruch auf Entgeltfortzahlung vor. Ein darüberhinausgehender Anspruch ist ausgeschlossen, selbst wenn der Arbeitgeber in Annahmeverzug geraten ist.

[BAG, Urteil vom 04.12.2024 – 5 AZR 276/23](#)

Praxishinweis: Arbeitgeber sollten vor Zahlung von Annahmeverzugslohn, z.B. bei unwirksamer Kündigung, prüfen, ob in dem betreffenden Zeitraum eine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestand. Dann kann sich der Zahlungsanspruch gegebenenfalls um diesen Zeitraum reduzieren.

III. Gesetzgebungsvorhaben und Sonstiges

Möglichkeit des Zugangsnachweises von E-Mails

Der Zugang einer E-Mail kann rechtssicher durch ein sog. Simple Mail Transfer Protocol (SMTP-Protokoll) nachgewiesen werden. Darin bestätigt der Eingangsserver des Empfängers gegenüber dem Ausgangsserver des Absenders - im Falle einer erfolgreichen Übermittlung - die Speicherung der E-Mail.

Problem: Der Absender einer E-Mail muss beweisen, dass diese auf dem Mailserver des Empfängers eingegangen ist, der bloße Versand einer E-Mail beweist deren Zugang nicht.

Der bloße Verweis darauf, dass die E-Mail sich im Ordner "Gesendete Elemente" befindet, genügt nicht und angeforderte Lese- oder Zustellbestätigungen, die als taugliche

Zugangsnachweise in Betracht kommen, werden regelmäßig nicht erteilt. Andererseits ist es für den Zugang nicht erforderlich, dass der Empfänger die E-Mail tatsächlich vom Mailserver abrufen. Es genügt, dass die E-Mail auf dem Mailserver des Empfängers abrufbereit zur Verfügung gestellt wird.

Rechtssicher (ohne Mitwirkungshandlung des Empfängers) nachgewiesen werden kann der Zugang einer E-Mail auf dem Mailserver des Empfängers durch sog. SMTP-Protokolle.

Bevor eine E-Mail vom Postausgangsserver des Absenders auf den Posteingangsserver des Empfängers übertragen wird, kommunizieren die beiden Server. Abschließend sendet der Empfangsserver automatisch eine Antwort an den Ausgangsserver (sog. SMTP-Code): Bei erfolgreicher Speicherung der E-Mail antwortet er mit "250 OK". SMTP-Protokolle sind prozessrechtlich nicht als Urkunde einzuordnen, können als elektronische Dokumente jedoch - auch ausgedruckt - Augenscheinobjekte sein (§ 371 Abs. 1 Satz 2 ZPO). Insoweit fehlende Sachkunde können sich Gerichte durch "IT-Sachverständige" vermitteln lassen (§ 404 Abs. 3 ZPO).

SMTP-Protokolle können nur mittels spezieller Programme/Plugins ausgelesen werden und werden nicht standardmäßig von E-Mail-Programmen gespeichert. Das SMTP-Protokoll zu einem bestimmten E-Mail-Zugang muss beim E-Mail-Anbieter oder der IT-Dienstleister angefordert werden.

SMTP-Protokolle werden üblicherweise nach 90 Tagen vom Provider gelöscht.

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.