

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

Verteiler:

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

Bonn, den 6. Oktober 2025

Rechtliche Entwicklungen September 2025

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt möchten wir Ihnen mit diesem Rundschreiben in knapper Form einen Überblick über aktuelle rechtliche Entwicklungen aus dem Bereich 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

Wird eine Gefahr erkannt, besteht insoweit eine Hinweispflicht

Wird ein Heizungsunternehmer mit der Reparatur einer Heizungsanlage beauftragt, die in einem nicht ordnungsgemäß be- und entlüfteten Keller installiert wurde und die deshalb nicht betrieben werden darf, muss er den Besteller auf diesen Umstand hinweisen. Unterlässt es der Heizungsunternehmer, den Besteller auf einen solchen Mangel hinzuweisen und kommt es bei Ausführung der Reparaturarbeiten zu einer Verpuffung, haftet der Unternehmer dem Besteller auf Ersatz der dadurch verursachten Schäden.

Der für die Verpuffung ursächliche Mangel (hier die fehlende Entlüftung des Aufstellorts) fällt zwar nicht in den Verantwortungsbereich des Unternehmers, was ihn aber nicht entlastet, da die verschuldensunabhängige Gewährleistungshaftung ausschließlich an die objektive Mangelhaftigkeit des Werks anknüpft. Von dieser verschuldensunabhängigen Mängelhaftung wird der Unternehmer nur durch die Erfüllung von Prüfungs- und Hinweispflichten befreit. Den Mangel der fehlenden Entlüftung musste er aufgrund der von ihm zu erwartenden Fachkenntnisse erkennen. Er hätte den Auftraggeber darauf hinweisen müssen, dass die Gastherme unter diesen Umständen nicht betrieben werden darf. Für das Unterlassen des Hinweises haftet der Unternehmer.

OLG Rostock, Urteil vom 08.09.2023 - 5 U 266/20; BGH, Beschluss vom 11.06.2025 - VII ZR 183/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen) BGB §§ 276, 278, 280, 633, 634

Praxishinweis: Die Begründung der Entscheidung differenziert nicht richtig zwischen der verschuldensunabhängigen Mängelhaftung und der Schadensersatzhaftung, die ein Verschulden voraussetzt: Die Nichterfüllung der werkvertraglichen Prüfungs- und Hinweispflicht begründet keine Haftung, sondern führt dazu, dass die Mängelhaftung des Unternehmers auch dann bestehen bleibt, wenn der Mangel seines Werks auf Vorgaben des Bestellers oder Vorleistungen anderer Unternehmer zurückzuführen ist.

Der in den Verantwortungsbereich des Bestellers fallende Mangel - die nicht gegebene Betriebsfähigkeit der Therme trotz ausgetauschter Platine - steht aber in keinem Zusammenhang mit der Schadensursache, für die der Besteller nicht verantwortlich ist.

Es wäre zu prüfen gewesen, ob im Hinblick auf den Schutz der Integrität der Rechtsgüter des AG (Eigentum, Gesundheit) eine aus § 241 Abs. 2 BGB herzuleitende Nebenpflicht bestanden hat, auf den unzulässigen Zustand der Gastherme hinzuweisen.

Ein Mangelfolgeschaden bedarf keiner Nacherfüllungsfrist

Entsteht infolge einer mangelhaften Fahrzeugwartung (fehlerhafter Einbau eines Ölfilters) am Motor des Fahrzeugs ein schwerwiegender Schaden, hat der Eigentümer des Kfz (Auftraggeber) einen Anspruch auf Schadensersatz neben der Leistung gem. § 634 Nr. 4, § 280 Abs. 1 BGB gegen den Werkunternehmer. Dieser Anspruch kommt in Betracht, wenn der Besteller aufgrund des Mangels einen sog. Mangelfolgeschaden an seinen sonstigen Rechtsgütern (Integritätsinteressen) erleidet.

Der verantwortliche Werkunternehmer ist in diesem Fall nach Treu und Glauben gehindert, Werklohn für die Arbeiten zu verlangen, die durch den fehlerhaften Einbau des Ölfilters erst notwendig geworden und somit unnötig entstanden sind. Er würde dann etwas fordern, was er im Wege des Schadensersatzes umgehend erstatten müsste.

Da es sich bei dem Motorschaden um einen Mangelfolgeschaden handelt, bedurfte es vor Geltendmachung des Schadensersatzes auch keiner Aufforderung zur Nacherfüllung nebst Fristsetzung gem. § 636 BGB. Die Nacherfüllungspflicht des AN erstreckte sich nur auf den ursprünglichen Mangel, also den fehlerhaft eingebauten Ölfilter. Der infolge dieses Mangels entstandene Motorschaden wäre aber durch eine hypothetisch gedachte Nacherfüllung - nachträglicher richtiger Einbau des Ölfilters - nicht entfallen.

[OLG Celle, Urteil vom 19.02.2025 – 14 U 150/24](#)

Wird "Gewährleistung nach BGB" vereinbart, hemmt die Mängelrüge die Verjährung nicht

Vereinbaren die Parteien eines Bauvertrags, in den die VOB/B einbezogen ist, dass sich die Gewährleistung "nach den werkvertraglichen Vorschriften des BGB" richtet, dann gelten für die Verjährung - und deren Hemmung - ausschließlich die Bestimmungen des BGB; die (nur)

in der VOB/B vorgesehene Möglichkeit, die noch laufende Verjährungsfrist durch eine schriftliches Mängelbeseitigungsverlangen zu verlängern, besteht dann nicht.

OLG München, Beschluss vom 13.06.2024 - 20 U 1009/24 Bau, IBRRS 2025, 1035

BGH, Beschluss vom 06.11.2024 - VII ZR 113/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgenommen)

Praxishinweis: Eine Mängelrüge kann nur im Rahmen eines VOB/B-Vertrags gem. § 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 2 die Verjährungsfrist um zwei Jahre ab Zugang verlängern. Dies gilt nur für die erste Mängelrüge, die schriftlich vor Ablauf der Frist erfolgen muss (§ 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 1 VOB/B). Eine schriftliche Mängelrüge im Rahmen eines BGB-Bauvertrags hat diese Wirkung nicht. Nur wenn der AN auf eine solche Mängelrüge reagiert und "Verhandlungen" zwischen den Parteien geführt werden, kann die Verjährungsfrist gem. § 203 BGB für die Dauer der Verhandlungen gehemmt werden. Für ein Verhandeln genügt jeder Meinungs-austausch, der zwischen dem Berechtigten und dem Verpflichteten über den Schadensfall stattfindet, sofern der Schuldner nicht von vorneherein jeden Ersatz sofort eindeutig ablehnt. Eine mögliche Reaktion des AN auf eine Mängelrüge kann z.B. die Vereinbarung eines Ortstermins sein. Die Verjährung ist dann ab der Mängelrüge durch Verhandlungen gehemmt.

Verbraucher-Auftraggeber nicht belehrt - Widerruf - kein Vergütungsanspruch

Ein Vertrag über die Ausführung von Gartenbauarbeiten auf einem "verwilderten" Grundstück ist ein Bauvertrag i.S.v. § 650a BGB. Wird der Bauvertrag mit einem privaten Auftraggeber "vor Ort" geschlossen, handelt es sich um einen außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Vertrag. Außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Verträge sind solche, die bei gleichzeitiger körperlicher Anwesenheit des Verbrauchers und des Unternehmers an einem Ort geschlossen werden, der kein Geschäftsraum des Unternehmers bzw. kein dem Unternehmer zugerechneter Geschäftsraum ist. Damit hat der Auftraggeber als Verbraucher ein Widerrufsrecht. Hieran ändert auch nichts, dass der AG selbst die Initiative ergriffen hat, auf den U zugegangen ist und ihn mithin zur Angebotsabgabe auf seinem Grundstück aufgefordert hat. Die 14-tägige Widerrufsfrist beginnt grundsätzlich mit Vertragsschluss. Das gilt nicht, wenn der Verbraucher nicht ordnungsgemäß über sein Widerrufsrecht belehrt worden ist. Dann läuft das Recht des Verbrauchers zum Widerruf innerhalb von einem Jahr und 14 Tagen nach Vertragsschluss ab.

Wurde der Verbraucher-Bauherr nicht ordnungsgemäß belehrt und hat er sein Widerrufsrecht fristgerecht ausgeübt, steht dem Unternehmer für die ausgeführten Arbeiten grundsätzlich weder ein vertraglicher Vergütungsanspruch noch ein bereicherungsrechtlicher Anspruch auf Wertersatz zu. Dem AG ist eine Berufung auf sein Widerrufsrecht auch nicht deshalb verwehrt, weil er sich damit in missbräuchlicher Weise auf Unionsrecht beruft.

[LG Frankenthal, Urteil vom 15.04.2025 – 8 O 214/24](#)

Der Annahme eines Außer-Geschäftsraum-Vertrags steht nicht entgegen, dass ein Treffen, bei dem die Vertragsunterzeichnung erfolgt, auf die Initiative des Verbrauchers zurückgeht und diesem zuvor bereits ein Angebot des Unternehmers zugegangen war, wenn der

unterzeichnete Vertragstext nicht vollständig mit einem zuvor überlassenen Angebot übereinstimmt. Sofern es sich nicht um einen Verbraucherbaupvertrag handelt, steht dem Unternehmer, der den Verbraucher-Besteller nicht über sein Widerrufsrecht belehrt hat, nach Widerruf kein Wertersatz zu. Der Widerruf ist nur ausnahmsweise - unter dem Gesichtspunkt besonderer Schutzbedürftigkeit des Unternehmers - rechtsmissbräuchlich, etwa bei arglistigem Verhalten des Verbrauchers gegenüber dem Unternehmer oder bei Vorliegen besonders gravierender Umstände. Eine Rückgewährpflicht des Verbrauchers (in Natur) scheidet jedenfalls dann aus, wenn es sich um Bauleistungen handelt, die wesentlicher Bestandteil eines Grundstücks geworden sind. Sie scheidet aber auch dann aus, wenn die vom Unternehmer erbrachte Bauleistung, die vollständig wesentlicher Bestandteil des Grundstücks des Verbrauchers geworden ist, nicht "ohne Weiteres" bzw. "problemlos" abgebaut und entfernt werden kann.

[OLG Stuttgart, Beschluss vom 16.11.2023 - 13 U 16/23](#)

BGH, Beschluss vom 09.07.2025 - VII ZR 227/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

Praxishinweis: Auf der Baustelle getroffene Nachtragsvereinbarungen über zusätzliche Leistungen sind - anders als einseitige Änderungsanordnungen - rechtlich selbstständige Verträge, die von einem privaten Auftraggeber gem. §§ 312b, 312g BGB selbstständig widerrufen werden können. Die die Bauleitung des Unternehmers: sollte daher immer eine (ordnungsgemäße) Widerrufsbelehrung zur Hand haben.

Stellt ein "Schlussabrechnungsprotokoll" ein Schuldanerkenntnis dar?

Die Annahme eines von Rechtsbindungswillen getragenen deklaratorischen Schuldanerkenntnisses ist gerechtfertigt, wenn die Erklärung ausdrücklich zwischen akzeptierten und abgelehnten Positionen unterscheidet. Dies lässt den Schluss zu, dass der Erklärende den Umfang der bestätigten Forderung eindeutig festlegen will und weitere Einwendungen nicht erheben wird.

Bei dem Anspruch auf Mängelbeseitigung gem. § 13 Abs. 5 Nr. 2 VOB/B handelt es sich nicht um eine Entgeltforderung i.S.v. § 288 Abs. 2 BGB. Entgeltforderungen in diesem Sinne sind allein Entgeltforderungen als Gegenleistung für eine vom Gläubiger erbrachte oder zu erbringende Leistung.

[KG Urteil vom 14.05.2025 – 21 U 112/24](#)

Verjährungseintritt bei Vergütungszahlung in Raten

Treffen die Parteien hinsichtlich einer Werklohnforderung eine Ratenzahlungsvereinbarung, ist die Schlussrechnung nicht schon mit Abnahme fällig, vielmehr ist die Fälligkeit durch die Ratenzahlungsvereinbarung in Höhe der jeweiligen monatlichen Rate hinausgeschoben und es beginnt für jede Rate mit ihrer Fälligkeit eine eigenständige Verjährungsfrist zu laufen.

Erfüllt der Auftraggeber einen Einzelanspruch, indem er eine monatliche Rate zahlt, erbringt er damit zugleich eine Leistung auf den Gesamtanspruch und erkennt diesen in vollem

Umfang an. Bei einem solchen Anerkenntnis beginnt die Verjährungsfrist am auf die Zahlung nachfolgenden Tag im Ganzen neu zu laufen und endet taggenau drei Jahre ab Abgabe des Anerkenntnisses - nicht zum Jahresende.

[OLG Brandenburg, Urteil vom 24.04.2025 – 12 U 98/24](#)

Nutzungsausfallentschädigung bei 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 Bezugszeitraum kann nach § 287 ZPO unter Berücksichtigung des mit Hilfe des Mietenspiegels bestimmten fiktiven Mietpreises für das Wohnhaus mit einem Abzug von 30 % geschätzt werden. Der fiktive Mietpreis ist um alle auf Gewinnerzielung gerichteten und sonstigen eine erwerbswirtschaftliche Nutzung betreffenden Wertfaktoren zu bereinigen.

[OLG Karlsruhe, Urteil vom 03.06.2025 – 19 U 144724](#)

Trotz technisch einwandfreier Mängelbeseitigung merkantiler Minderwert

Ein merkantiler Minderwert kann trotz technisch einwandfreier Mängelbeseitigung vorliegen, wenn die maßgeblichen Verkehrskreise ein im Vergleich zur vertragsgemäßen Ausführung geringeres Vertrauen in die Qualität des Gebäudes haben und der tatsächlich erzielbare Erlös deshalb verringert ist. Umstände, die Anlass für das Misstrauen potenzieller Käufer geben können, werden insbesondere bei Mängeln im Bereich der Hauskonstruktion - einschließlich des Daches - angenommen werden können, bei denen eine 100%-ige Überprüfung nicht möglich ist.

OLG Brandenburg, Urteil vom 28.08.2025 - 10 U 86/24, IBRRS 2025, 2450

II. Vergaberecht

Kein Anspruch auf Ausschluss von Bietern aus Drittstaaten!

Die an einem Vergabeverfahren teilnehmenden Unternehmen haben grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der öffentliche Auftraggeber seinen Beschaffungsbedarf in einer Weise bestimmt, dass die am Markt tätigen Unternehmen in gleicher Weise ihre Produkte und Dienstleistungen absetzen könnten. Es existiert auch kein Anspruch auf Ausschluss von Unternehmen aus Nicht-EU-Staaten. Der EuGH hat nicht entschieden, dass solche Unternehmen nicht an Vergabeverfahren beteiligt werden könnten, sondern nur, dass sie in diesen Verfahren keine Rechte nach den unionsrechtlichen Vergaberichtlinien haben, also gegebenenfalls schlechter gestellt werden dürfen und jedenfalls nicht besser stehen dürfen als Unternehmen mit Sitz in EU-Staaten.

KG, Beschluss vom 04.06.2025 - Verg 6/24, IBRRS 2025, 2383;

Ausschluss wegen unvollständiger Versicherungsbestätigung

Legt der Bieter Erklärungen und Nachweise, deren Vorlage sich der öffentliche Auftraggeber vorbehalten hat, nicht innerhalb einer vom Auftraggeber gesetzten Frist vor, führt dies zum Ausschluss. Wird die Frist nicht eingehalten, besteht kein Anspruch auf nochmalige Nachforderung. Ein Mittel zum Nachweis der wirtschaftlichen und finanziellen Leistungsfähigkeit des Bieters ist die Existenz einer Haftpflichtversicherung. Diese kann entweder durch einen Versicherungsschein bzw. einen aktuellen Nachtrag oder durch eine Bestätigung des Versicherungsunternehmens nachgewiesen werden, aus der sich ergibt, welche Risiken abgesichert und welche Deckungssummen vereinbart sind.

OLG Karlsruhe, Beschluss vom 18.09.2025 - 15 Verg 12/25

Praxishinweis: Die Entscheidung entspricht der bisherigen Rechtsprechung, wonach eine inhaltliche Nachbesserung von im Vergabeverfahren eingereichten Unterlagen unzulässig ist.

III. Arbeitsrecht

Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung

Der Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei Langzeiterkrankung kann im Arbeitsvertrag zugunsten von Beschäftigten wirksam ausgeschlossen werden, d.h. eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der Urlaub, der aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden kann, über den Übertragungszeitraum hinaus fortbesteht, ist wirksam.

Zwar verfallt der gesetzliche Mindesturlaub bei einer Langzeiterkrankung grundsätzlich in unionskonformer Auslegung von § 7 Abs. 3 BUrlG nach einem 15-monatigen Übertragungszeitraum. Die zeitliche Befristung des Urlaubsanspruchs gebe EU-Recht selbst aber nicht verbindlich vor. Für den Arbeitnehmer günstigere individual- oder kollektivrechtliche Regelungen seien daher möglich. Haben die Parteien mit einer arbeitsvertraglichen Klausel den Verfall des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG bei Vorliegen einer Langzeiterkrankung wirksam ausgeschlossen, so sei diese Regelung wirksam.

[BAG, Urteil vom 15. Juli 2025, Az. 9 AZR 198/24](#)

Entgeltfortzahlung bei Aufeinandertreffen unterschiedlicher Krankheiten

Grundsätzlich sind Arbeitgeber (AG) verpflichtet, ihren Mitarbeitenden (AN) im Krankheitsfall das Gehalt weiterzuzahlen. Hier gilt das Lohnausfallprinzip - doch die Vergütungszahlung ist auf eine maximale Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) begrenzt. Danach übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen und zahlen Krankengeld. Arbeits- oder Tarifverträge können für die Dauer der Entgeltfortzahlung einen längeren Anspruch, vorsehen.

Erneute Arbeitsunfähigkeit, gleiche Diagnose:

Wenn ein AN wiederholt aufgrund derselben Krankheit (Fortsetzungserkrankung) arbeitsunfähig wird, kann der AG die krankheitsbedingten Fehlzeiten zusammenrechnen. Es entsteht kein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das gilt nicht, wenn der AN vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens sechs Monate nicht wegen dieser Krankheit arbeitsunfähig war oder aber seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Dann gibt es einen neuen Anspruch für die Fortsetzungserkrankung. (s.u. Anrechnung von Vorerkrankungen)

Entgeltfortzahlung bei verschiedenen Krankheiten:

Wenn AN nach einer ersten Krankschreibung direkt oder innerhalb kurzer Zeit eine weitere Krankschreibung aufgrund einer neuen Krankheit einreichen, treffen also unterschiedliche Krankheiten aufeinander, kann es sein, dass der AG das Gehalt auch länger als sechs Wochen weiterzahlen muss. Wenn zwischen der ersten und der zweiten Erkrankung eine Zeit der Arbeitsfähigkeit besteht, entsteht aufgrund der neuen Erkrankung für den AN ein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Kommt die zweite Krankheit dazu, während die erste noch nicht beendet ist, darf der AG die Zeiten zusammenrechnen und die Gehaltszahlung nach 42 Tagen beenden.

Grundsatz zur Einheit des Verhinderungsfalls:

Der AG ist bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer weiteren Krankheit nur zu einer neuen Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn die erste Arbeitsunfähigkeit bereits beendet war, bevor die zweite Arbeitsunfähigkeit eintrat. Die Beweislast liegt beim AN. (BAG, Urteil vom 11.12.2019, Az: 5 AZR 505/18)

Anrechnung von Vorerkrankungen:

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist bei der Erkrankung eines AN auf längstens sechs Wochen begrenzt. Arbeits- oder Tarifverträge können einen längeren Anspruch vorsehen. Wird der AN infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, kann der AG die Erkrankungen zusammenrechnen, wenn der AN vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit nicht mindestens sechs Monate arbeitsfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten noch nicht abgelaufen ist.

Anspruchsprüfung wegen 6-Monats-Frist:

Die 6-Monats-Frist wird vom Tag vor Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit rückwärts gerechnet. Bestand in dieser Zeit keine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit, besteht wieder ein neuer sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch. Andernfalls ist ein ggf. noch bestehender Restanspruch zu berücksichtigen.

Beispiel:

Der AN ist seit dem 25. April 2025 wegen Krankheit A arbeitsunfähig. Zuvor bestand wegen derselben Krankheit bereits eine Arbeitsunfähigkeit vom 4. September bis zum 29. Oktober 2024.

Die 6-Monats-Frist verläuft vom 24. April 2025 bis zum 25. Oktober 2024. Die Arbeitsunfähigkeit zuvor endete in diesem Zeitraum und ist daher zu berücksichtigen. Da der Arbeitgeber vom 4. September bis zum 15. Oktober 2024 bereits für sechs Wochen Entgeltfortzahlung geleistet hat, besteht für die neue Arbeitsunfähigkeit ab 25. April 2025 kein Entgeltfortzahlungsanspruch mehr. Bei einem Ende der vorherigen Arbeitsunfähigkeit vor dem 25. Oktober 2024, z. B. am 22. Oktober 2024, hätte in der 6-Monats-Frist keine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit bestanden. Dann bestünde für die Arbeitsunfähigkeit ab 25. April 2025 wieder ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen.

Anspruchsprüfung aufgrund der 12-Monats-Frist:

Besteht aufgrund der 6-Monats-Frist kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch, kann sich ein neuer Anspruch auch ergeben, wenn seit dem Beginn der letzten Arbeitsunfähigkeit mit einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bereits zwölf Monate vergangen sind.

Beispiel:

Der AN ist seit dem 25. April 2025 wegen Krankheit A arbeitsunfähig. Zuvor bestand wegen derselben Krankheit bereits eine Arbeitsunfähigkeit vom 20. April bis zum 29. Oktober 2024.

Die 6-Monats-Frist führt zu keinem neuen Entgeltfortzahlungsanspruch (siehe Beispiel zuvor). Die 12-Monats-Frist läuft vom 20. April 2024 bis zum 19. April 2025. Die Arbeitsunfähigkeit ab 25. April 2024 beginnt erst nach dem letzten Tag der 12-Monats-Frist. Daher besteht für die Arbeitsunfähigkeit ab 25. April 2025 wieder ein neuer sechswöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch.

Bei einem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit innerhalb der 12-Monats-Frist, z. B. am 18. April 2025, hätte für diese Arbeitsunfähigkeit kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestanden. Der Anspruch besteht dann erst wieder mit Beginn einer weiteren Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit.

Anrechenbare Vorerkrankung: Angerechnet werden können nur Erkrankungen wegen derselben Krankheit. Zur Prüfung einer Anrechnung muss der AG die Krankheitsursache kennen, was i.d.R. nicht der Fall ist. Um die gesetzliche Regelung anwenden zu können, kann sich der AG an die Krankenkassen wenden. Die an die Krankenkasse übermittelten Daten erhalten einen Abschnitt der AU-Bescheinigung, welchem die Diagnose entnommen werden kann. Die Diagnosedaten werden dem AG beim Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht übermittelt.

(Bei privat Versicherten könnte der AG standardmäßig von einer anrechenbaren Vorerkrankung ausgehen. Der AN müsste dann das Gegenteil nachweisen, um Anspruch auf Lohnfortzahlung bei neuer Arbeitsunfähigkeit zu erhalten.)

Einleitung der Prüfung durch die Krankenkasse:

Die Prüfung zur Anrechnung von Vorerkrankungen ist im DTA EEL (Datenaustausch Entgeltersatzleistungen) bei den Krankenkassen zu beauftragen. Hierbei übermittelt der AG der Krankenkasse neben den grundsätzlichen Identifikationsdaten den Zeitraum der aktuellen

Arbeitsunfähigkeit (AU) und der zu prüfenden Vorerkrankungen. Eine Anfrage darf erst nach individueller Prüfung der Notwendigkeit erfolgen. Der AG darf Vorerkrankungen nur dann durch die Krankenkassen prüfen lassen, wenn

- der AN gesetzlich krankenversichert ist,
- die aktuelle und die zu prüfende Erkrankung durch den Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten bescheinigt vorliegen und
- alle Krankheiten zusammen mindestens 30 Tage umfassen.

Prüfung der Anrechenbarkeit der Vorerkrankung

Zur Prüfung des Zusammenhangs von AU-Zeiten benötigt die Krankenkasse die Diagnosen, die sich aus den AU-Nachweisen ergeben. Bei Vorliegen aller AU-Nachweise prüft die Krankenkasse anhand der Diagnosen, inwieweit die Vorerkrankungen auf dieselbe Grunderkrankung wie die aktuelle Erkrankung zurückzuführen sind. Die Prüfung kann hierbei nicht automatisch erfolgen, weil gleiche Diagnosen nicht immer auch derselben Grunderkrankung zugeordnet werden können. Kann anhand der Diagnose ein Zusammenhang nicht zweifelsfrei durch die Krankenkasse beurteilt werden, müssen die behandelnden Ärzte oder der Medizinische Dienst in die Prüfung eingebunden werden. Nach abschließender Beurteilung übermittelt die Krankenkasse das Ergebnis im Datensatz an den AG zurück. Hierbei kann der AG dem Datensatz zu jeder Vorerkrankung entnehmen, ob der Krankenkasse ein Nachweis für die Vorerkrankung vorliegt und wenn nur teilweise, für welchen Zeitraum. Zudem teilt die Krankenkasse mit, ob der vorliegende und demnach prüfbare AU-Zeitraum anrechenbar, nicht anrechenbar oder nur teilweise anrechenbar ist. Auf der Basis dieser Rückmeldung kann der AG über die Dauer der Entgeltfortzahlung abschließend entscheiden.

Verbindlichkeit der Feststellung der Krankenkasse: Die Mitteilung der Krankenkasse zum (Nicht-)Vorliegen von Fortsetzungserkrankungen bindet weder den AG noch die Gerichte, sie hat keinen mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vergleichbaren Beweiswert.

Verarbeitung von Gesundheitsdaten zur Prüfung der Entgeltfortzahlungspflicht:

Grundsätzlich dürfen AG Gesundheitsdaten nur dann verarbeiten, wenn sie zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten erforderlich sind. Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich diese Erforderlichkeit aus der gesetzlichen Verpflichtung von AG zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (EFZG). Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung dieser besonderen Kategorie personenbezogener Daten sind insbesondere § 26 Absatz 3 BDSG i.V.m. Artikel 9 Abs. 2 Buchstabe b DSGVO. Die Verarbeitung erfolgt zur Ausübung von Rechten und zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Die zusätzlich notwendige Rechtsgrundlage im Sinne von Art. 6 Absatz 1 DSGVO ist im Fall von Gesundheitsdaten Artikel 6 Absatz 1 UAbs. 1 Buchstabe b DSGVO i.V.m. dem Arbeitsvertrag. Danach ist die Verarbeitung erlaubt, sofern sie "für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, erforderlich ist".

Aber: Der bloße Verdacht auf Fortsetzungserkrankung reicht nicht

Die Verarbeitung ist nur insoweit zulässig, als sie tatsächlich erforderlich ist. Der bloße Verdacht, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung handeln könnte, reicht nicht, es muss vielmehr eine konkrete Vermutung im Einzelfall vorliegen.

Auch eine Einwilligung des AN in die Offenlegung von Diagnosedaten gegenüber dem AG rechtfertigt die Datenverarbeitung i.d.R. nicht, denn eine Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie freiwillig erfolgt, was in einem Beschäftigungsverhältnis i.d.R. nicht der Fall ist.

Gesundheitsdaten sicher und getrennt aufbewahren

Der Umgang mit Gesundheitsdaten bei Entgeltfortzahlungsansprüchen verlangt besonders hohe Anforderungen an Sicherheit und Vertraulichkeit. AG müssen angemessene technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um die betroffenen Beschäftigten zu schützen, insbesondere müssen die betreffenden Daten getrennt von der eigentlichen Personalakte aufbewahrt werden.

Auch eine gemeinsame Ablage mit den üblichen ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, wie sie nach § 5 Absatz 1 Satz 2 EFZG vorzulegen sind, dürfte datenschutzrechtlich unzulässig sein. Denn diese Bescheinigungen enthalten lediglich Informationen über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit, nicht jedoch über Diagnosen oder chronische Leiden.

Keine endlose Speicherung von Gesundheitsdaten

Die Daten dürfen nur so lange aufbewahrt werden, wie es für die Prüfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs erforderlich ist. Die Dauer der Speicherung richtet sich nach den Fristen, die das Entgeltfortzahlungsgesetz vorsieht. Darüber hinaus kann sich die Speicherfrist etwa aus tarifvertraglichen oder gesetzlichen Verjährungs- und Ausschlussfristen ergeben. Auf einen Verdacht, dass ein AN rechtliche Schritte einleitet, kommt es nicht an. Auch die Vermutung, in Krankheitsmustern bestimmte Auffälligkeiten zu erkennen, berechtigt nicht zur längeren Speicherung.

Die Weitergabe von Gesundheitsdaten an Dritte ist i.d.R. ausgeschlossen. Innerhalb des Unternehmens ist eine Weitergabe an Vorgesetzte oder andere Stellen nur zulässig, wenn sie zur Zweckerfüllung erforderlich ist – was bei Fragen der Lohnfortzahlung i.d.R. nicht der Fall ist.

(Müssen AG sich gegen geltend gemachte Ansprüche verteidigen, ist die Weitergabe tatsächlich erforderlicher Daten an interne bzw. externe Juristen oder den Arbeitgeberverband, wenn dieser die rechtliche Vertretung übernimmt, zulässig (Artikel 6 Abs. 1 S. 1 Buchstabe f DSGVO)).

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern nach der Wahl

Grundsatz: Entgelt-/Lohnausfallprinzip: Die Vergütung eines Betriebsratsmitglieds orientiert sich grds. an dessen Vergütung im Zeitpunkt der Amtsübernahme und im Übrigen an der beruflichen Entwicklung vergleichbarer AN im Betrieb. Der AG ist verpflichtet, sicherzustellen,

dass Mitglieder des Betriebsrates ohne Minderung ihrer Vergütung von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit bzw. freigestellt werden. Bezugspunkt ist die Tätigkeit, die sie ohne Befreiung bzw. Freistellung ausüben würden.

Das Betriebsratsmitglied muss alle Vergütungsbestandteile erhalten, die es ohne Freistellung bei vertragsgemäßer Beschäftigung erhalten würde, auch bisherige Sachbezüge, z.B. einen Dienstwagen mit dem Recht zur Privatnutzung, und sämtliche Nebenbezüge, z.B. Weihnachtsg Gratifikationen, Urlaubsentgelt, Anwesenheitsprämien und andere vermögenswirksame Leistungen sowie Zuschläge und Zulagen, die ihm bislang als Gegenleistung für seine Arbeitsleistung gewährt wurden und die es ohne Freistellung bei vertragsgemäßer Beschäftigung erhalten hätte. Auch erfolgsabhängige Entgeltkomponenten wie Zielvereinbarungsprämien und Provisionen sind fortzuzahlen. Die Höhe bemisst sich anhand eines hypothetischen Erfolgs des Betriebsratsmitglieds.

Verbot der unzulässigen Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern (§ 78 S.2 BetrVG): Finanzielle Zuwendungen an Betriebsratsmitglieder die wegen der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben gewährt werden, sind unzulässig. Verboten ist jedes mittelbare oder versteckte Entgelt, z.B. Sitzungsgelder, Funktionszulagen oder Betriebsratszulagen für Mehrbelastungen. Das Arbeitsentgelt darf allein wegen der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben nicht erhöht werden. Das Begünstigungsverbot ist zwingend und kann nicht abbedungen werden.

Ehrenamtsprinzip (§ 37 Abs. 1 BetrVG): Betriebsratsmitglieder führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Das Prinzip kann nicht abbedungen werden und dient der Wahrung der inneren Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Betriebsratsmitglieder und des Betriebsrats.

Entgeltentwicklung nach § 37 Abs. 4 BetrVG: Eine Erhöhung der Vergütung des Betriebsratsmitglieds ist entsprechend der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung vergleichbarer AN geboten. Die bei Amtsbeginn ermittelte Vergütung des Betriebsratsmitglieds ist laufend zu überprüfen und ggf. anzupassen, damit finanzielle Nachteile aufgrund der ehrenamtlichen Tätigkeit gegenüber vergleichbaren AN ausgeschlossen werden. Vergleichbar sind grds. alle AN, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme eine ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeit ausgeführt haben wie das Betriebsratsmitglied und dafür in gleicher Weise wie dieses fachlich und persönlich qualifiziert waren. Entscheidend ist, welche Entwicklung die Vergütung bei der Mehrzahl (über 50 %) der vergleichbaren AN genommen hat.

Vergütungsentwicklung nach § 78 S. 2 BetrVG: Wäre der AN ohne das Betriebsratsamt in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen, erwächst ihm ein Anspruch auf die dieser Position entsprechende Vergütung, wenn und soweit die Nichtgewährung derselben eine unzulässige Benachteiligung darstellen würde. Das Betriebsratsmitglied muss im Streitfall darlegen und den vollen Beweis dafür erbringen, dass es auch unter Berücksichtigung der übrigen Bewerber ohne seine Amtstätigkeit auf die in Rede stehende Stelle befördert worden wäre.

Rechtsfolgen unzulässiger Betriebsratsvergütung: Eine Vergütungsvereinbarung, die gegen die dargestellten gesetzlichen Schranken verstößt, ist unheilbar nichtig (§ 134 BGB). Soweit

ein Betriebsratsmitglied eine unzulässige Vergütung erhalten hat, ist diese für die Zukunft anzupassen. Dafür bedarf es aufgrund der Nichtigkeit der Vergütungsabrede grds. keiner Änderungskündigung; die Anpassung kann einseitig und ohne Beteiligung des Betriebsrats erfolgen. Im Fall einer unzulässigen Begünstigung ist zu prüfen, ob geleistete Zahlungen nach den Grundsätzen des Bereicherungsrechts zurückzufordern sind. Der Verzicht auf eine Rückforderung kann eine unzulässige Begünstigung darstellen, sofern es keine Rechtfertigung gibt (z.B. bei Ausschluss- oder Verjährungsfristen).

Wann ist der Arbeitgeber zur Getränkeversorgung am Arbeitsplatz verpflichtet?

An den sogenannten „Hitze Arbeitsplätzen“ – von der Baustellenarbeit bis zur Metallverarbeitung – müssen AG ihren Beschäftigten das ganze Jahr hindurch Getränke zur Verfügung stellen. Laut DGUV Information 213-002 liegt Hitzearbeit dann vor, wenn es infolge kombinierter Belastung aus Hitze, körperlicher Arbeit und gegebenenfalls Bekleidung zu einer Erwärmung des Körpers und damit zu einem Anstieg der Körpertemperatur kommt.“

In allen anderen Arbeitsbereichen ist allein die Lufttemperatur das entscheidende Kriterium. Grundsätzlich ist der AG nicht verpflichtet, (Kalt-)Getränke zur Verfügung zu stellen. Ab einer Lufttemperatur von 26 °C soll laut „Technische Regel für Arbeitsstätten“ ASR A3.5 „Raumtemperatur“, der AG Erfrischungsgetränke kostenlos zur Verfügung stellen. Ab einer Lufttemperatur von 30 °C ist der AG seit 2021 gesetzlich zum Getränkeanbieten verpflichtet.

Die Auswahl des Getränks bzw. Kaltgetränks ist dem AG überlassen. Gesetzlich gefordert ist lediglich Trinkwasser im Sinne der Trinkwasserverordnung. Damit kann der AG seinen Beschäftigten auch Wasserspender mit einfachem Wasser aus dem Hahn anbieten oder seinen AN erlauben, selbst so viel Trinkwasser wie notwendig aus dem Wasserhahn zu entnehmen. Die Belegschaft hat kein Recht auf Kaltgetränke aus dem Getränkemarkt, schon gar nicht, auf spezifische Getränke, z.B. Cola, Limo.

Abgesehen von den temperaturorientierten Regelungen müssen Arbeitgeber Getränke bereitstellen, wenn entsprechende Betriebsvereinbarungen dies vorgeben oder insoweit eine „Betriebliche Übung“ entstanden ist (= regelmäßige Leistungen eines AG, die nicht vertraglich vereinbart sind, aber dazu führen können, dass die AN daraus einen dauerhaften Anspruch auf diese Leistung ableiten können).

Gesetzgebungsvorhaben und Sonstiges

Neue Steuerbefreiungen: „Aktivrente“, Teilzeitaufstockungsprämie, Überstundenzuschläge

Das Bundesministerium der Finanzen hat den Referentenentwurf eines Arbeitsmarktförderungsgesetzes erstellt. Ziel ist es, durch steuerliche Maßnahmen Mehrarbeit zu fördern und Anreize zu schaffen. Folgende Punkte sind ab 1.1.2026 beabsichtigt:

„Aktivrente“ (§ 3 Nr. 21 EStG-neu)

Ein AN, der die gesetzliche Regelaltersrente erreicht hat, soll seinen Arbeitslohn bis zu 2.000 € im Monat steuerfrei erhalten, wobei es keine Rolle spielen soll, ob es sich um die bisherige oder eine andere, ggf. neue Tätigkeit handelt. Die steuerfreien Arbeitslöhne aus der Aktivrente sollen dem sog. Progressionsvorbehalt unterliegen und würden damit den Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen erhöhen (Grundsatz der Besteuerung nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit).

Zum Kreis der Begünstigten sollen alle Personen gehören, die ihren Arbeitslohn nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze von 67 Jahren (§ 35 S.2 SGB VI) unter Berücksichtigung der Übergangsregelung des § 235 Abs. 2 SGB VI erhalten. Auf den tatsächlichen Bezug einer Regelaltersrente oder von Versorgungsbezügen wegen Erreichens einer Altersgrenze soll es für eine Steuerfreistellung nicht ankommen (keine Prüfung des Bezugs von Alterseinkünften).

Begünstigt sollen ausschließlich laufende und einmalige Einnahmen aus einer aktiven, nicht-selbständigen Tätigkeit sein (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr.1 EStG). Ausgenommen wären somit z.B. Versorgungsbezüge aus früheren Dienstleistungen oder Abfindungen. Steuerfreistellungen nach anderen Vorschriften des Einkommensteuergesetzes sollen unberührt bleiben (z.B. steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit) und nicht auf das Freistellungsvolumen der Aktivrente angerechnet werden. Die Steuerfreistellung soll nicht für Gewinne aus steuerlich selbständig ausgeübten Tätigkeiten in Anspruch genommen werden können.

Teilzeitaufstockungsprämie (§ 3 Nr. 73 EStG-neu)

Um einen Anreiz zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen, sollen Prämienzahlungen für die Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 4.500 € steuerfrei gestellt werden, sofern die Bereitschaft des teilzeitbeschäftigten AN besteht, seine wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft zu erhöhen, was einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten umfassen soll. Kommt es innerhalb dieser 24 Monate zu einem „Störfall“, würde die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit weder ganz noch teilweise rückgängig gemacht. Unbeachtlich soll sein, ob die Gründe für den Störfall in der Sphäre des AG oder des AN liegen.

Der AG soll an den teilzeitbeschäftigten AN zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Geld- oder Sachleistung in bestimmtem Umfang steuer- und sozialversicherungsfrei erbringen können. Durch das „Zusätzlichkeitserfordernis“ wäre eine Gehaltsumwandlung zugunsten dieser steuer- und sozialversicherungsfreien Arbeitgeberleistung ausgeschlossen. Die Teilzeitaufstockungsprämie wäre steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie 225 € je dauerhaft erhöhte Arbeitsstunde und insgesamt 4.500 € nicht übersteigt. Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Teilzeitaufstockungsprämie soll ausgeschlossen sein, wenn im Zeitpunkt der Erhöhung eine im Voraus bestimmte zeitlich begrenzte Teilzeittätigkeit mit einer verbleibenden Laufzeit von weniger als 24 Monaten vorliegt oder wenn innerhalb der letzten 12 Monate eine Verringerung der Arbeitszeit vorausgegangen ist.

Überstundenzuschläge (§ 3b Abs. 4 EStG-neu)

Überstunden im Sinne der beabsichtigten Steuervergünstigung sollen bei Arbeitsstunden vorliegen, die über die monatliche Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag). Überstunden, die durch Urlaubs- oder Freizeitausgleich ausgeglichen werden, sollen nicht begünstigt werden. Eine Steuerfreistellung des Zuschlags soll bei Vereinbarungen ab Juli 2025 ausgeschlossen sein, wenn der Überstunde in den letzten zwölf Monaten eine Herabsetzung der Arbeitszeit vorausgegangen ist oder teilzeitbeschäftigte AN weniger als 12 Monate beschäftigt werden.

Der Überstundengrundlohn ist nach wie vor steuerpflichtiger Arbeitslohn. Überstundenzuschläge von AN sollen steuerfrei gestellt werden, soweit sie 25 % des Grundlohns nicht übersteigen. Die Überstundenzuschläge sollen, ebenso wie der Überstundengrundlohn, unverändert beitragspflichtig sein (§ 1 Abs.1 S.1 Nr.1 SvEV-neu).

Künftig müsste die Überstundenvergütung in einen Überstundengrundlohn (steuerpflichtig), der zudem den „normalen“ Grundlohn nicht unterschreiten darf, und einen Überstundenzuschlag (steuerfrei) aufgeteilt sein. Die Höhe des steuerfreien Zuschlags von 25 % entspräche dem steuerfreien Regelzuschlagssatz für Nachtarbeit; die hierfür geltende Begrenzung auf einen Stundengrundlohn von höchstens 50 € müsste ebenfalls beachtet werden.

Bundeskabinett beschließt Entlastungen beim Lieferkettengesetz

Das Bundeskabinett hat am 03.09.2025 ein [Gesetz zur Änderung des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes](#) beschlossen. Dieses soll das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz („LkSG“) bis zur Umsetzung der europäischen [Corporate Sustainability Due Diligence Directive](#) („CSDDD“) (Richtlinie (EU) 2024/1760) anpassen und übermäßige bürokratische Belastungen der Unternehmen verhindern.

Am 26. Februar 2025 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für ein Omnibus-Paket („Omnibus I“) veröffentlicht, der u.a. zahlreiche Lockerungen der CSDDD vorsieht. Durch die im Zuge von Omnibus I am 17. April 2025 in Kraft getretene „Stop-the-clock-Richtlinie“ (Richtlinie (EU) 2025/794) wurde die Umsetzung der CSDDD in nationales Recht um ein Jahr bis zum 26. Juli 2027 verlängert.

Die Gesetzesinitiative der Bundesregierung zielt nun darauf ab, bürokratische Lasten in der Übergangsphase bis zur nationalen Umsetzung der CSDDD zu begrenzen und die Handhabbarkeit des LkSG zu verbessern. Kernpunkte der Gesetzesänderung:

1. Abschaffung der Berichtspflicht: Der Regierungsentwurf sieht vor, dass die Berichtspflicht über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten (§ 10 Abs. 2-4 LkSG) und damit verbundene Pflichten (§§ 12, 13 LkSG) rückwirkend zum 1. Januar 2023 ersatzlos entfallen. Unternehmen sollen also weder für vergangene noch für zukünftige Geschäftsjahre einen Bericht an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle („BAFA“) übermitteln müssen.

2. Reduzierung der Bußgeldtatbestände: Der Bußgeldtatbestand (§ 24 LkSG) soll verschlankt werden, künftig sollen nur noch schwerwiegende Verstöße gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten sanktioniert werden. Ordnungswidrig soll künftig handeln, wer in Bezug auf menschenrechtsbezogene Risiken bzw. Verletzungen die Präventions- oder Abhilfemaßnahmen nicht oder nicht rechtzeitig ergreift. Nicht ergriffene Präventions- oder Abhilfemaßnahmen bei umweltrechtlichen Verstößen nach § 2 Abs. 3 LkSG sollen künftig also nicht mehr sanktioniert werden. Die fehlende Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens soll mit einer Geldbuße belegt werden können. Der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen bleibt grundsätzlich erhalten, soll aber nur noch an die verbliebenen Bußgeldtatbestände anknüpfen.

Fortbestehende Sorgfaltspflichten:

- Angemessenes Risikomanagement
- Abgabe einer menschenrechtlichen Grundsaterklärung
- Risikoanalyse (jährlich + anlassbezogen im eigenen Geschäftsbereich und ggü. unmittelbaren Zulieferern)
- Präventionsmaßnahmen (im eigenen Geschäftsbereich und ggü. unmittelbaren Zulieferern)
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Bei substantiierter Kenntnis von Verletzungen menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten bei mittelbaren Zulieferern sind anlassbezogen Abhilfemaßnahmen zu adressieren
- Dokumentationspflicht der Einhaltung der Sorgfaltspflichten.

[Pressemitteilung der Bundesregierung vom 03.09.2025](#)

Auswirkungen auf die Praxis: Nach aktuellem Stand muss Deutschland die CSDDD bis zum 26. Juli 2027 in nationales Recht umsetzen. Die Streichung der Berichtspflicht dürfte daher nur temporärer Natur sein, denn ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes sind Unternehmen wieder verpflichtet, einen Bericht abzugeben, der allerdings in den CSRD-Nachhaltigkeitsbericht integriert werden kann. Für Unternehmen, die der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) unterfallen, wirkt sich die Abschaffung der Berichtspflicht im LkSG von vornherein nicht aus.

BAFA-Hinweis: Vereinfachungen für Unternehmen beim Lieferkettengesetz

Das BAFA hat am 1. Oktober 2025 folgenden Hinweis veröffentlicht:

"Im Koalitionsvertrag ist eine deutliche Entbürokratisierung des LkSG vereinbart. Mit dem Beschluss des Bundeskabinetts vom 3. September für eine Novellierung des LkSG hatte die Bundesregierung die erforderliche rechtliche Grundlage hierfür angestoßen. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die derzeit im Gesetz verankerte Berichtspflicht ersatzlos und rückwirkend

gestrichen wird, ebenso wie neun von dreizehn Tatbeständen im Katalog der Ordnungswidrigkeiten.

Daher wird das BAFA ab sofort,

- a. die Prüfung von Unternehmensberichten gemäß §§ 12 und 13 LkSG einstellen.
- b. über den bereits bestehenden dialogbasierten Prüfansatz hinaus, weitere Kommunikationsmaßnahmen einleiten; bspw. die Erarbeitung weiterer Umsetzungshilfen und die Flankierung von Kooperationen zwischen Unternehmen,
- c. sowohl für laufende als auch künftige Ordnungswidrigkeitenverfahren Bußgelder nur noch bei schweren Vorwürfen im Sinne des Koalitionsvertrags verhängen. Dies bedeutet, dass die verbliebenen Bußgeldtatbestände nur noch dann angewendet werden, sofern sie aufgrund ihres Ausmaßes, ihrer Tragweite oder ihres irreversiblen Charakters besonders gravierend sind.

Diese Voraussetzungen wird das BAFA bei jedem Verstoß im Einzelfall unter Anwendung eines sehr restriktiven Aufgriffsermessens prüfen. Die Verhängung eines Bußgelds wird seitens des BAFA stets nur als letztes Mittel bei eingetretenen gravierenden Menschenrechtsverletzungen in Betracht gezogen.

Die Voraussetzungen können erfüllt sein bei

- fehlenden Abhilfemaßnahmen entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1 LkSG (vgl. § 24 Abs. 1 Nr. 6 LkSG in der bisherigen Fassung);
- fehlendem Konzept entgegen § 7 Absatz 2 Satz 1 LkSG oder § 9 Absatz 3 Nummer 3 (LkSG (vgl. § 24 Abs. 1 Nr. 7 LkSG in der bisherigen Fassung).

Auch in den Fällen anderer zur Weitergeltung vorgesehener gesetzlicher Bußgeldtatbestände bedarf das öffentliche Verfolgungsinteresse im Hinblick auf gravierende Menschenrechtsverletzungen besonderer Darlegung.

Für die im Gesetzentwurf zum LkSG-Änderungsgesetz zur Streichung vorgesehenen übrigen Bußgeldtatbestände ist das öffentliche Verfolgungsinteresse erloschen. **Das bedeutet, dass die betroffenen Ordnungswidrigkeitsverfahren eingestellt werden.**"

https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html

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.