

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

**Verteiler:**

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

Bonn, den 17. November 2025

**Rechtliche Entwicklungen Oktober 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 Bauvertrags- und Vergaberecht, Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht und Gesetzgebungsvorhaben und Sonstiges 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**

**Vertragsaufhebung nach wechselseitigen Kündigungen**

Wird der Bauvertrag nach dem Zugang wechselseitiger Kündigungserklärungen einvernehmlich aufgehoben und keine Regelung über die mit der Vertragsaufhebung verbundenen Rechtsfolgen getroffen, bestimmen sich die wechselseitigen Ansprüche danach, welche materiell-rechtlichen Ansprüche den Vertragsparteien im Zeitpunkt der einvernehmlichen Vertragsaufhebung zustanden. Maßgeblich ist deshalb, ob die Vertragsbeendigung vom Auftraggeber grundlos oder aus wichtigem Grund herbeigeführt worden ist oder ob sich umgekehrt der Auftragnehmer auf einen ihm zustehenden Kündigungsgrund berufen konnte. Haben beide Vertragsparteien im Zeitpunkt der einvernehmlichen Vertragsaufhebung kein Recht zur außerordentlichen Beendigung des Bauvertrags, steht dem Auftragnehmer die volle Vergütung abzüglich ersparter Aufwendungen zu

KG, Urteil vom 15.05.2025 - 27 U 117/23, IBRRS 2025, 2538

**Fiktive Mängelbeseitigungskosten nur, wenn keine Überkompensation droht**

Sofern die Kosten einer vor Abnahme durchgeführten Ersatzvornahme geltend gemacht werden, müssen im Zeitpunkt der Ersatzvornahme alle formellen Anspruchsvoraussetzungen (Fristsetzung, Androhung und Kündigung) vorgelegen haben. Wählt der Auftraggeber im Rahmen der Ersatzvornahme einen Folgeunternehmer auf dem freien Markt aus, der für die herzustellenden Arbeiten grundsätzlich qualifiziert ist, spricht der erste Anschein für die

Angemessenheit der für im Zusammenhang mit der Mangelbeseitigung entstehende Maßnahmen abgerechneten Kosten. Der Auftraggeber kann fiktive Mängelbeseitigungskosten im Wege des Schadensersatzes verlangen, wenn keine Überkompensation droht.

[OLG Stuttgart, Urteil vom 21.03.2023 - 10 U 53/22](#)

### **Kein Abzug für Baustrom & Co. bei der Bauhandwerkersicherheit**

Verlangt der Unternehmer eine Bauhandwerkersicherheit, finden Gegenforderungen des Bestellers nur Berücksichtigung, wenn sie unstreitig oder rechtskräftig festgestellt sind (hier verneint für Kostenumlagen für Baustrom, Bauwasser, Abfallbeseitigung und Versicherung).

OLG Frankfurt, Beschluss vom 19.09.2025 - 21 U 14/25, IBRRS 2025, 2519

### **Nachträge beim EP-Vertrag sind nach Einheitspreisen abzurechnen**

Haben die Parteien eines VOB-Bauvertrags sich darauf geeinigt, dass die vertraglichen Leistungen nach Einheitspreisen abzurechnen sind (Einheitspreisvertrag), ist auch die Vergütung für geänderte oder ergänzende Werkleistungen grundsätzlich nach Einheitspreisen abzurechnen. Das gilt auch dann, wenn die Parteien im Bauvertrag vorsorglich Tagelohnarbeiten dem Grunde nach ohne Zuordnung einer Bauleistung vereinbart haben; diese betreffen bei einem Einheitspreisvertrag lediglich ergänzende zusätzliche Arbeiten in einem geringen Umfang, bei denen der Stunden- und/oder Material- und Geräteaufwand schwer abschätzbar ist.

[OLG Stuttgart, Urteil vom 12.08.2025 - 10 U 149/24](#)

### **Fristsetzung unwirksam, wenn die Sicherheitshöhe nicht nachvollziehbar ist**

Die für die Kündigung wegen nicht gestellter Sicherheit nach § 648a Abs. 5 BGB a.F. (§ 650f Abs. 5 BGB n.F.) erforderliche Fristsetzung ist unwirksam, wenn die Höhe der Sicherheit für den Besteller nicht nachvollziehbar ist, auch auf seine Nachfrage vom Unternehmer nicht erläutert wird und der Besteller die aus seiner Sicht zutreffende Sicherheit anbietet.

[OLG Köln, Urteil vom 17.09.2025 - 11 U 125/23](#)

Praxishinweis: Bei der Ermittlung der Höhe des Anspruchs auf Sicherheitsleistung ist im Ausgangspunkt und solange es keine Zusatzaufträge gibt, grundsätzlich auf die Auftragssumme abzustellen. Will der AN davon abweichen, muss er dies im Sicherungsverlangen für den AG nachvollziehbar begründen.

Das Sicherungserlangen muss Angaben zur Höhe der verlangten Sicherheit enthalten. Wenn kein Betrag genannt wird, muss die Höhe für den Besteller anhand der Angaben im Sicherungsverlangen zumindest bestimmbar sein. Verlangt der AN eine überhöhte Sicherheit, ist das Sicherungsverlangen nicht per se unwirksam. Der AG muss vielmehr Sicherheit in der für ihn feststellbaren Höhe leisten, wenn der Unternehmer die vom AG angebotene, geringere Sicherheit akzeptiert.

Die zulässigen Sicherheiten zur Erfüllung des Anspruchs aus § 650f Abs. 1 Satz 1 BGB sind abschließend in den §§ 650f Abs. 2, 232 BGB ff. geregelt. Die Hinterlegung bei einem Notar ist nicht insolvenzfest und deshalb keine taugliche Sicherheitsleistung i.S.d. § 232 BGB.

### **Nebenleistungspflichtverletzung – aufrechenbarer Schadensersatzanspruch**

Die Verletzung einer Nebenleistungspflicht durch den Auftragnehmer (hier: Nichtzurverfügungstellung deutschsprachiger Ansprechpartner auf der Baustelle) kann aufrechenbare Schadensersatzansprüche des Auftraggebers begründen. Demgegenüber kann der Auftraggeber nicht die Einrede des nicht erfüllten Vertrags darauf stützen.

OLG Koblenz, Beschluss vom 07.10.2024 - 3 U 708/24, IBRRS 2025, 2661

BGH, Beschluss vom 20.08.2025 - VII ZR 123/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Mitwirkungshandlungen: Vertragspflichten oder Obliegenheiten?**

Die rechtzeitige Vorlage von Ausführungsplänen ist keine Vertragspflicht des Bestellers. Der (planungsverantwortliche) Auftraggeber hat Ausführungspläne rechtzeitig vorzulegen. Dabei handelt es sich nicht um eine Pflicht, sondern um eine Obliegenheit. Das gilt sowohl im VOB/B- als auch im BGB-Bauvertrag.

Problem: Der BGH konnte die Frage, ob die rechtzeitige Vorlage von Ausführungsplänen nach § 3 Abs. 1 VOB/B als vertragliche Pflicht des Auftraggebers anzusehen ist, in seinem Urteil vom 19.09.2024 offenlassen, da sie nicht entscheidungserheblich war. Nur bei Annahme einer solchen Pflicht können dem Auftragnehmer überhaupt Schadensersatzansprüche nach § 6 Abs. 6 Satz 1 VOB/B zustehen. Andernfalls, bei Einordnung als Obliegenheit, ist der Auftragnehmer auf den Entschädigungsanspruch des § 6 Abs. 6 Satz 2 VOB/B i. V. m. § 642 BGB beschränkt, mit dem ausschließlich Vorhaltekosten im Zeitraum des Annahmeverzugs geltend gemacht werden können, nicht jedoch Folgekosten nach Beendigung des Annahmeverzugs (z.B. Kostensteigerungen).

Mitwirkungshandlungen des Auftraggebers sind nach der gesetzlichen Konzeption grundsätzlich als Obliegenheiten einzuordnen. Da sich der Auftraggeber aufgrund seines freien Kündigungsrechts (§648 BGB) jederzeit vom Vertrag lösen kann, hat er keinen Anspruch auf Durchführung des Vertrags, so dass es auch keine entsprechende Pflicht des Auftraggebers gibt, an der Herstellung des Werks mitzuwirken. Obliegenheiten sind - im Unterschied zu Pflichten - nicht einklagbar und ihre Nichtbeachtung kann keine Schadensersatzansprüche begründen. Das gesetzliche Werkvertragsrecht sieht ein eigenständiges Sanktionssystem vor, allem voran den Entschädigungsanspruch des § 642 BGB sowie das Kündigungsrecht des § 643 BGB. Es steht den Parteien jedoch frei, Mitwirkungshandlungen im Vertrag als Pflichten auszugestalten.

Bei der Auslegung der VOB/B, deren Regelungen Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.v. § 305 Abs. 1 BGB darstellen, sind zunächst die besonderen, objektivierten Auslegungsgrundsätze zu beachten. § 3 Abs. 1 VOB/B regelt, dass der Auftraggeber die Ausführungs-

unterlagen rechtzeitig zu übergeben "hat". Allein die Befehlsform lässt keinen Schluss auf eine Pflicht zu, wie ein Vergleich u.a. mit § 4 Abs. 3 VOB/B, § 650g Abs. 1 BGB sowie § 377 Abs. 1 HGB zeigt, die allesamt - trotz der Formulierung "hat" - Obliegenheiten regeln. Außerdem sieht die VOB/B bei Nichtbeachtung von § 3 Abs. 1 VOB/B ein umfangreiches - mit dem BGB im Wesentlichen identisches - Sanktionssystem vor, darunter die Verlängerung von Ausführungsfristen (§ 6 Abs. 4 VOB/B), einen Entschädigungsanspruch (§ 6 Abs. 6 Satz 2 VOB/B i.V.m. § 642 BGB) sowie ein Kündigungsrecht (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 VOB/B). Nach alledem begründet § 3 Abs. 1 VOB/B lediglich eine Obliegenheit. Diese Auslegung ist auch zweifelsfrei i.S.v. § 305c Abs. 2 BGB.

*Begründet § 3 Abs. 1 VOB/B eine Pflicht des Auftraggebers, Ausführungspläne rechtzeitig vorzulegen?* RiBGH Prof. Dr. Andreas Jurgeleit, veröffentlicht in: BauR 2025, 1127 ff., IBR Oktober 2025, 501

Praxishinweis: Mitwirkungshandlungen sind demnach sowohl im BGB- als auch im VOB/B-Vertrag grundsätzlich als Obliegenheiten anzusehen. Es ist Aufgabe der Vertragspartner und - subsidiär - des Gesetzgebers, ein ausgewogenes Regelwerk zur Verfügung zu stellen. Die Rechtsprechung kann die geltenden Regelwerke nur anwenden und nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle des Willens der Vertragsparteien und des Gesetzgebers setzen.

Die Rechtslage ist eindeutig. Nach der bis heute unveränderten Grundkonzeption des Werkvertragsrechts sind für die Herstellung des (Bau-)Werks erforderliche Mitwirkungshandlungen grundsätzlich Obliegenheiten des Bestellers, die nicht eingeklagt werden können und deren Nichtbeachtung keinen Schadensersatzanspruch begründen, aber zu den Rechtsfolgen der §§ [642](#), [643](#), [645](#) sowie §§ [300](#) ff. BGB führen. Anderes gilt dann, wenn die Vertragsparteien Mitwirkungshandlungen des Bestellers als Pflicht vereinbaren."

### **Hinweispflichten durch Auftragsumfang begrenzt**

Ein Unternehmer wird von der Gewährleistungspflicht in Fällen befreit, in denen er zwar seine Bedenkenhinweispflicht nicht erfüllt hat, jedoch feststeht, dass der Bedenkenhinweis nicht zu einer Abänderung seiner Leistungspflicht geführt hätte. Der Unternehmer hat den Besteller grundsätzlich auf alle Umstände hinzuweisen, die dieser nicht kennt, deren Kenntnis aber für dessen Willensbildung und Entschlüsse bezüglich des Werks bedeutsam ist. Indes steckt der Rahmen der vertraglich übernommenen Verpflichtungen bei einem Werkvertrag zugleich den Umfang der Hinweispflichten ab.

OLG München, Beschluss vom 20.09.2023 - 18 U 61/23

BGH, Beschluss vom 09.07.2025 - VII ZR 193/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Angebot trotz „Disclaimer“ wirksam per E-Mail angenommen**

Erklärt der Auftraggeber per E-Mail, dass er das Angebot des Auftragnehmers annimmt, geht diese ausdrückliche Erklärung einer formularmäßigen Regelung unterhalb der Unterschriftszeile, wonach der Austausch per E-Mail ausschließlich Informationszwecken dient, vor.

In der Erklärung des Auftraggebers - "Ich gehe davon aus, dass die Bauleitung im Angebot enthalten ist." - liegt keine Ablehnung des Angebots des Auftragnehmers verbunden mit einem neuen Angebot, sondern wird das Verständnis des Leistungssolls ausgedrückt.

OLG Stuttgart, Urteil vom 01.08.2016 - 10 U 136/15; IBRRS 2017, 3077

BGH, Beschluss vom 21.06.2017 - VII ZR 324/16 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

Praxishinweis: Disclaimer sind bei E-Mails gerade im geschäftlichen Bereich durchaus verbreitet. Sie sind aber in rechtlicher Hinsicht weitestgehend wirkungslos. Denn sie können weder einseitige Pflichten des Empfängers begründen (beispielsweise die eines falschen Empfängers, die E-Mail unverzüglich zu löschen und den Absender zu benachrichtigen) noch allgemeine Auslegungsregeln aushebeln. Daher kann auf sie verzichtet werden. Darüber hinaus sind E-Mails ohne qualifizierte elektronische Signatur als Beweismittel im Prozess untauglich, da ihr Zugang nicht bewiesen werden kann. Wichtige Geschäfte sollten daher nie ausschließlich per E-Mail abgewickelt werden.

### **AGB-Kontrolle einer Umlageklausel Baustrom- und wasser**

Die vom Besteller eines Bauvertrags vorformulierte Umlageklausel, mit der der Unternehmer durch einen prozentualen Abschlag von seiner Vergütung an den Kosten beteiligt werden soll, die dem Besteller durch die Versorgung der Baustelle mit verbrauchsabhängigen Medien (Strom, Wasser, Wärme etc.) oder Sanitäranlagen (Sanitärcontainer ... etc.) entstehen, ist keine kontrollfreie Entgeltabrede, sondern unterliegt als Allgemeine Geschäftsbedingung der Inhaltskontrolle gem. §§ 307 ff. BGB.

Sie ist davon insbesondere nicht deshalb befreit, weil sie das Entgelt einer vertraglichen Hauptleistung des AG regelt. Zwar unterliegen formularmäßige Abreden, die Art und Umfang der vertraglichen Hauptleistung und der hierfür zu zahlenden Vergütung unmittelbar bestimmen nicht der AGB-Inhaltskontrolle. Bei der hier in Rede stehenden Umlageklausel handelt es sich aber nicht um eine Festlegung von Art und Umfang der Hauptleistung oder der hierfür zu zahlenden Vergütung. Der Leistungsaustausch, auf den ein Bauvertrag abzielt, ist die Erbringung von Bauleistungen gegen Vergütung. Somit können nur solche Klauseln kontrollfrei sein, die unmittelbar darauf abzielen, Art und Umfang der Bauleistung oder die Höhe der Vergütung zu regeln. Die Umlageklausel zielt demgegenüber darauf ab, dem AG einen finanziellen Ausgleich für die Versorgung der Baustelle zukommen zu lassen. Hierbei handelt es sich nicht um Hauptleistungspflichten des Bauvertrags. Ein Unternehmer schließt einen Bauvertrag nicht deshalb ab, um vom Auftraggeber mit Wasser und Strom versorgt zu werden, sondern, um von ihm eine Vergütung für Bauleistungen zu erhalten. Bei der hier in Rede

stehenden Umlageklausel handelt es sich deshalb um eine kontrollfähige (Preis-)Nebenabrede.

Solche Klauseln benachteiligen den Unternehmer unangemessen gem. § 307 BGB und sind damit unwirksam, wenn sie eine pauschale Umlage für sämtliche verbrauchsabhängigen Medien (Wasser, Strom, Wärme etc.) sowie Sanitäreinrichtungen vorsehen, die den Wert von 1 % der Abrechnungssumme übersteigen.

[KG, Urteil vom 18.07.2025 - 21 U 176/24](#)

Praxishinweis: Der BGH hat für eine Umlageklausel betreffend den Wasserverbrauch auf der Baustelle entschieden, dass es sich hierbei um eine vom vereinbarten Werklohn unabhängige Entgeltabrede für eine selbstständige Leistung handelt, die somit nicht der AGB-Kontrolle unterliegt. Das KG hat sich dieser Rechtsprechung aus den o.g. Gründen ausdrücklich nicht angeschlossen.

### **Bei Kündigung wegen unzureichender Produktionsmittel trägt der Auftraggeber die Beweislast**

Wenn Produktionsmittel so unzureichend sind, dass die Ausführungsfristen offenbar nicht eingehalten werden können, muss der Auftragnehmer eines VOB/B-Vertrags auf Verlangen unverzüglich Abhilfe schaffen. Das gilt auch dann, wenn für die Ausführung keine verbindliche Frist vereinbart ist, da der Auftragnehmer nach allgemeinen Grundsätzen die Leistung nach Beginn mit dem jeweils gebotenen vollen Einsatz zügig durchzuführen und zu beenden hat (sog. angemessene Herstellungsfrist). Der Auftraggeber, der eine Kündigung auf die Verletzung der Abhilfepflicht stützen will, ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass die Überschreitung der Ausführungsfrist aufgrund unzureichender Produktionsmittel mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit zu erwarten war.

OLG München, Beschluss vom 13.08.2024 - 28 U 4768/23 Bau, IBRRS 2025, 2308

BGH, Beschluss vom 02.04.2025 - VII ZR 137/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Ohne rechtzeitige Behinderungsanzeige, kein Anspruch auf Schadensersatz**

Ein Anspruch auf Schadensersatz nach § 6 Abs. 6 VOB/B wegen einer Bauablaufstörung setzt grundsätzlich eine unverzügliche Behinderungsanzeige voraus. Die Verpflichtung zur unverzüglichen Anzeige gebietet eine Information des Auftraggebers bereits zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Befürchtung des Auftragnehmers, die Behinderung werde eintreten, verdichtet. Zeigt der Auftragnehmer die Behinderung nicht unverzüglich an, steht ihm gegen den Auftraggeber kein Anspruch auf Schadensersatz aus § 6 Abs. 6 VOB/B zu.

LG Mannheim, Urteil vom 20.10.2025 - 1 O 8/24, IBRRS 2025, 2697

## **II. Vergaberecht**

### **e-Angebot nur gültig bei Eingang unter der angegebenen Adresse**

Der Zugang eines elektronischen Angebots ist nicht bereits dann bewirkt, wenn das Angebot auf der Vergabeplattform unter einer dafür nicht vorgesehenen Adresse eingereicht wird. Hat der Auftraggeber für das konkrete Vergabeverfahren für die Abgabe der Angebote eine bestimmte Adresse vorgeschrieben und lädt der Bieter das Angebot auf der Vergabeplattform unter einer anderen Adresse hoch, ist mit der Kenntnisnahme des Auftraggebers unter normalen Umständen nicht zu rechnen. Eine verspätete Kenntnis des Auftraggebers geht zu Lasten des Bieters.

VK Sachsen, Beschluss vom 01.08.2025 - 1/SVK/025-25, IBRRS 2025,

### **Leistungsversprechen nicht plausibel: Auftraggeber trifft Prüfungspflicht**

Grundsätzlich ist der öffentliche Auftraggeber nicht verpflichtet zu überprüfen, ob die Bieter ihre mit dem Angebot verbindlich eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen einhalten werden. Eine Überprüfungspflicht des öffentlichen Auftraggebers ergibt sich nur dann, wenn konkrete Tatsachen das Leistungsversprechen eines Bieters als nicht plausibel erscheinen lassen.

[VK Bund, Beschluss vom 28.05.2025 - VK 1-38/25](#)

### **Nachprüfung direkt nach Rüge zulässig**

Ein Nachprüfungsantrag kann grundsätzlich unmittelbar nach einer Rüge gestellt werden. Einer weiteren Veranlassung durch den Auftraggeber bedarf es hierfür nicht.

VK Westfalen, Beschluss vom 09.04.2025 - VK 1-13/25, IBRRS 2025, 2597

### **Bei Vorgabe von Leitfabrikaten ist die Gleichwertigkeitsprüfung zu dokumentieren**

Der öffentliche Auftraggeber ist bei der Vorgabe von Leitfabrikaten verpflichtet, die Gründe zu dokumentieren, die die Gleichwertigkeit von Produkten mit dem vorgegebenen Leitfabrikat begründen. Liegt diese Dokumentation nicht vor, muss aufgrund der negativen Beweiskraft des Vergabevermerks davon ausgegangen werden, dass eine Gleichwertigkeitsprüfung nicht stattgefunden hat. Die Nachholung einer Dokumentation durch schriftsätzlichen Vortrag im Nachprüfungsverfahren ist vergaberechtlich nur insoweit zulässig, als fehlende Details einer bereits vorhandenen Dokumentation nachträglich präzisiert und ergänzt werden. Eine Nachholung ist indes nicht zulässig, wenn eine Dokumentation gänzlich fehlt.

[VK Bund, Beschluss vom 07.08.2025 - VK 2-59/25](#)

### **Schwerpunkt der Leistung entscheidend für die Beurteilung, ob Bau- oder Lieferleistung**

Enthält ein öffentlicher Auftrag sowohl Bauleistungen als auch Liefer- und Dienstleistungen, stellt sich die Frage, welches Vergaberegime gewählt werden muss, da sich VOB/A und VgV trotz aller Bemühungen um Vereinheitlichung in wesentlichen Punkten unterscheiden.

Gemäß § 110 Abs. 1 GWB ist für die Frage, ob ein Auftrag als Liefer- und Dienstleistungsauftrag oder als Bauauftrag einzuordnen ist, ist der Hauptgegenstand des Auftrags anhand der rechtlichen und wirtschaftlichen Gesamtumstände zu ermitteln. Die Wertanteile haben dabei nur eine Orientierungs- und Kontrollfunktion. Ein Vorrang zu Gunsten einer Einordnung als öffentlicher Bauauftrag ergibt sich auch dann nicht, wenn der Wert der Bauleistungen über 40 % des Auftragsvolumens ausmacht. Trotz eines hohen Anteils der Bauleistungen am Gesamtauftrag kann der Hauptgegenstand des Vertrags angesichts der besonderen Umstände des Einzelfalls dennoch auf den Liefer- und Dienstleistungen liegen. Es ist auf die wesentlichen, vorrangigen Verpflichtungen abzustellen, die den Auftrag als solche prägen, und nicht auf die Verpflichtungen bloß untergeordneter oder ergänzender Art, die zwingend aus dem eigentlichen Gegenstand des Vertrags folgen.

Im zugrundeliegenden Fall (Implementierung eines Parkleitsystems) liege unter Berücksichtigung der Gesamtumstände der Schwerpunkt des Vertrags auf den Leistungen, die das Parkleitsystem letztlich ausmachen. Die Konzeption und die Errichtung eines Parkleitsystems prägen den Vertrag und nicht die zur Errichtung des Parkleitsystems (auch) erforderlichen Bauleistungen.

[Vergabesenat des Bayerischen Obersten Landesgerichts - Beschluss vom 10.09.2025, Verg 6/25 e](#)

### **Keine Akteneinsicht bei unzulässigem Nachprüfungsantrag**

Ein Anspruch auf Akteneinsicht setzt einen das Akteneinsichtsgesuch begründenden beachtlichen und potenziell entscheidungserheblichen Sachvortrag voraus. Er besteht unter anderem dann nicht, wenn der Nachprüfungsantrag zweifelsfrei unzulässig ist. Eine Rüge ins Blaue hinein liegt dann vor, wenn der Bieter keine tatsächlichen Anknüpfungstatsachen oder Indizien vorträgt, die einen hinreichenden Verdacht auf einen bestimmten Vergaberechtsverstoß begründen. Ein Anspruch auf Einsicht in die Akten der Vergabestelle besteht nur in dem Umfang, wie er zur Durchsetzung des effektiven Rechtsschutzes erforderlich ist. Er dient nicht dazu, mithilfe von gewährter Akteneinsicht zusätzliche Informationen zur Untermauerung bislang substanzloser Mutmaßungen zu erhalten.

BayObLG, Beschluss vom 12.09.2025 - Verg 5/25, IBRRS 2025, 2685

### **Keine Rügeberechtigung eines verbundenen Unternehmens**

Der Nachprüfungsantrag ist von dem Unternehmen zu stellen, das sich am Teilnahmewettbewerb bzw. am Vergabeverfahren beteiligt hat. Nur dieses Unternehmen ist als Interessent am Auftrag antragsbefugt. Es reicht nicht aus, wenn irgendein Unternehmen aus dem

Konzernverbund handelt. Das Handeln eines anderen Unternehmens kann nicht aufgrund bloßer Konzernverbundenheit zugerechnet werden, solange keine Vollmacht nachgewiesen wird.

[VK Bund, Beschluss vom 31.07.2025 - VK 2-55/25](#)

### **III. Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht**

#### **Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte eines Leiharbeitnehmers**

Überlässt ein Zeitarbeitsunternehmen einen Leiharbeitnehmer für maximal 18 Monate an ein und dasselbe Unternehmen (Entleiher), so ist der Sitz des Entleihers die erste Tätigkeitsstätte des Leiharbeitnehmers. Es liegt ein sog. befristetes Leiharbeitsverhältnis vor.

Ausnahmsweise darf tarifvertraglich von der 18-Monatsfrist des geltenden AÜG abgewichen werden. Wird die 18-Monatsfrist ansonsten überschritten, liegt ein unbefristetes Leiharbeitsverhältnis vor. Eine dauerhafte Zuordnung des Leiharbeitnehmers zum Betrieb des Entleihers ist in diesem Fall nicht möglich.

Der vermeintliche gedankliche Widerspruch liegt in den Vorgaben des AÜG begründet, welches eine unbefristete Überlassung von Leiharbeitnehmern verbietet. Hält sich das Zeitarbeitsunternehmen nicht an die gesetzlichen Fristen, ist die Zuordnungsentscheidung überholt.

Die Zuordnung zur ersten Tätigkeitsstätte – oder auch die Nichtzuordnung – hat u.a. Auswirkungen auf die Höhe der anzusetzenden Fahrtkosten in der Einkommensteuererklärung: Leih- oder Zeitarbeitnehmer stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher, sondern zum Verleiher. Fraglich ist daher, ob ein Leiharbeitnehmer seine Fahrten zur jeweiligen Arbeitsstelle nach Reisekostengrundsätzen oder lediglich mit der Entfernungspauschale (Pendlerpauschale) geltend machen kann.

Bei einem befristeten Leiharbeitsverhältnis ist die einfache Entfernungspauschale maßgebend; bei einem unbefristeten Leiharbeitsverhältnis sind die Fahrtkosten nach den Reisekostengrundsätzen anzusetzen.

[BFH, Urteil v. 17.6.2025, VI R 22/23;](#)

#### **Ist der Sturz beim Kaffeholen ein Arbeitsunfall?**

Der Weg zur Kaffeemaschine im Betrieb ist regelmäßig nicht unfallversichert. Das Kaffeholen wird in der Rechtsprechung regelmäßig als eigenwirtschaftliche Verrichtung zum Zwecke der Befriedigung eines persönlichen Grundbedürfnisses bewertet. Damit dient das Kaffeholen im Normalfall nicht betrieblichen Zwecken und unterfällt nicht der gesetzlichen Unfallversicherung (BSG, Urteil v. 31.3.2022, B 2 U 5/20 R).

Anders kann es zu beurteilen sein, wenn der Weg zur Kaffeemaschine frisch gewischt wurde, wodurch eine besondere betriebliche Gefahrenlage geschaffen wurde.

[BSG, Urteil v. 24.9.2025, B 2 U 11/23](#)

## **Haftung des Arbeitgebers für mögliche Impfschäden bei freiwilligen betrieblichen Grippeimpfungen**

Zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber kommt kein Behandlungsvertrag zustande, aus dem der Arbeitgeber zur Aufklärung verpflichtet wäre. Er ist auch nicht aufgrund des bestehenden Arbeitsverhältnisses verpflichtet, Mitarbeitende über mögliche Risiken der Impfung aufzuklären und muss sich deshalb auch einen etwaigen Verstoß des die Impfung durchführenden Arztes gegen seine Aufklärungspflicht nicht zurechnen lassen. Der Arbeitgeber ist lediglich zur ordnungsgemäßen Auswahl der durchführenden Person verpflichtet. Weitergehende Verpflichtungen bestehen nicht. Insbesondere der Arbeitgeber auch nicht zur Überwachung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin bei der Ausführung der Gripeschutzimpfung verpflichtet.

[BAG, Urteil v. 21.12.2017, 8 AZR 853/16](#)

Praxishinweis: Betriebliche Impfangebote (z.B. Grippeimpfung) sind freiwillige Gesundheitsmaßnahmen und kein verpflichtender Bestandteil des Arbeitsschutzes. Der Arbeitgeber ist „nur“ verpflichtet, den Betriebsarzt, der die Impfungen durchführt, ordnungsgemäß und sorgfältig auszuwählen.

Um klarzustellen, dass kein Behandlungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden gewollt ist, sollte der Arbeitgeber möglichst externe und keine angestellten Betriebsärzte bei der Impfung einbinden. Es empfiehlt sich, auch die Einladung zur Impfung dem externen Betriebsarzt zu überlassen.

Den Beschäftigten gegenüber muss klar kommuniziert werden, dass die Grippeimpfung ein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers ist und keine Verpflichtung zur Durchführung besteht.

## **Kein Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub durch Prozessvergleich**

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann ein Arbeitnehmer selbst durch gerichtlichen Vergleich nicht auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.

Der Urlaubsanspruch kann nicht durch Prozessvergleich erlöschen. Eine darauf abzielende Vereinbarung ist gemäß § 134 BGB unwirksam, soweit sie einen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG unzulässigen Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs regelt. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig, mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Dies gilt selbst dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regelt, bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer den gesetzlichen Mindesturlaub wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht mehr in Anspruch nehmen kann.

Der bezahlte Mindesturlaub darf nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine

finanzielle Vergütung ersetzt werden. Im bestehenden Arbeitsverhältnis darf der Arbeitnehmer somit nicht gegen und erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.

(Nur auf einen Tatsachenvergleich wäre § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht anzuwenden. Ein solcher setzt voraus, dass eine bestehende Unsicherheit über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs durch gegenseitiges Nachgeben ausgeräumt werden soll.)

[BAG Urteil vom 03.06.2025 – 9 AZR 104/24](#)

### **Einwurf-Einschreiben bringt keinen Anscheinsbeweis mehr**

Für den Zugang eines Schreibens per Einwurf-Einschreiben greift nicht (mehr) der Beweis des ersten Anscheins. Dieser greift nur bei "typischen Geschehensabläufen", die nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte, maßgebliche Ursache bzw. einen maßgeblichen Ablauf hinweisen. Der zu beweisende Erfolg müsse zwar nicht immer eintreten, aber mit einer hinreichend großen Wahrscheinlichkeit.

In der Vergangenheit hat sich ein Einwurf-Einschreiben durchaus als Anscheinsbeweis für eine Zustellung heranziehen lassen. Kurz vor dem Einwurf in den Briefkasten wurde dabei ein "Peel-off-Label" von der Sendung abgezogen und auf einen Auslieferungsbeleg geklebt. Der Postangestellte hat darauf dann mit seiner Unterschrift und Angabe des Datums die Zustellung bestätigt. In Kombination mit dem Einlieferungsbeleg wurde die Reproduktion dieses Auslieferungsbelegs von der Rechtsprechung als Anscheinsbeweis dafür angenommen, dass die Sendung tatsächlich in den Briefkasten gelangt sei.

Bei dem modernen Einwurf-Einschreiben wird die Einlieferungsnummer mit einem Scanner eingelesen und im Scannersystem hinterlegt. Auf dem Scanner unterschreibt der Angestellte nun digital, wobei das Datum automatisch im System hinterlegt wird. Im System wird der Vorgang dann beendet, bevor der Brief in den Hausbriefkasten geworfen wurde. (Nur) nach Dienstvorschrift muss sich der Postbote vor dem Einwurf vergewissern, dass der Name des Empfängers auch auf dem Briefkasten steht.

Der dargestellte Ablauf ist im Sinne eines Anscheinsbeweises nicht schon typisch genug, um besondere Umstände des Einzelfalls zu verdrängen. Die Wahrscheinlichkeit einer korrekten Zustellung hängt nur von der Gewissenhaftigkeit des jeweiligen Zustellenden ab, weil nur die interne Vorgabe der Deutschen Post die vorherige Prüfung der Sendung sicherstellt.

[LAG Hamburg, Urteil vom 14.07.2025 - 4 SLa 26/24](#)

Praxishinweis: Das praktische Bedürfnis an nachweisbaren Sendungen kann aber entweder durch Übergabe-Einschreiben oder – bei zeitkritischen Sendungen – durch eine Zustellung per Boten gewährleistet werden.

### **Arbeitnehmerüberlassung: Employer-of-Record-Modell wieder zulässig**

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2025 hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre Fachlichen Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) überarbeitet und damit eine

praxisrelevante Einschränkung aus dem Oktober 2024 zurückgenommen: Employer-of-Record-Dienstleistungen gelten nun wieder als zulässig.

Das sogenannte Employer-of-Record-Modell (EoR) ermöglicht es Unternehmen, Mitarbeitende im Ausland über einen spezialisierten Dienstleister zu beschäftigen, ohne selbst eine lokale Niederlassung gründen zu müssen. Der EoR übernimmt dabei die arbeitsvertragliche Rolle des Arbeitgebers, während die fachliche Steuerung beim auftraggebenden Unternehmen verbleibt.

Im Oktober 2024 hatte die BA ihre Fachlichen Weisungen dahingehend verschärft, dass sie Employer-of-Record-Konstruktionen, also die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer durch Drittanbieter für deutsche Unternehmen, weitgehend als erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung einstuft.

Die nun gültige Weisung hebt die restriktive Auslegung aus dem Jahr 2024 ausdrücklich auf. Sie stellt klar, dass bei rein ausländischer Tätigkeit ohne physische Präsenz in Deutschland kein Erlaubnisvorbehalt nach dem AÜG besteht. Voraussetzung ist, dass der eingesetzte Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit kein einziges Mal nach Deutschland reist und dass keine Weisungsgebundenheit gegenüber dem deutschen Auftraggeber besteht. Damit sind Employer-of-Record-Dienstleistungen wieder rechtlich zulässig, sofern keine weiteren Voraussetzungen für eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung erfüllt sind.

Bundesagentur für Arbeit - [Weisung 202509010](#) vom 18.09.2025, Ziff. 1.2.3 (2)

### **Grundsatzurteil zu Equal Pay: Ein besser verdienender Mann reicht**

Klagt eine Frau, weil sie sich beim Entgelt gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt sieht, muss sie sich nicht mit einem Mittelwert begnügen. Sie darf zum Vergleich auch das Gehalt des Spitzenverdieners in der Gruppe der Männer heranziehen, die eine vergleichbare Tätigkeit wie sie ausüben.

Die Annahme, bei einer Entgeltgleichheitsklage müsse eine geschlechtsbedingte Benachteiligung überwiegend wahrscheinlich sein, ist unzutreffend. Ein solches Erfordernis wäre mit den Vorgaben des primären Unionsrechts unvereinbar. Vielmehr könne eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts schon dann vermutet werden, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt zahlt. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung völlig irrelevant.

[BAG, Urteil vom 23.10.2025 – 8 AZR 300/24](#)

### **Urlaubsverfall und Urlaubsübertragung**

Nach BurlG muss der Jahresurlaub von Beschäftigten grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3 BurlG), ansonsten verfällt er zum 31. Dezember. Nur unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Übertragung ins darauffolgende Jahr zulässig - und auch dann verfallen die restlichen Urlaubstage spätestens zum 31. März (§ 7 Abs. 3 S.

2 BurlG). Arbeitgeber haben jedoch Mitwirkungsobliegenheiten, d.h. sie müssen Beschäftigte rechtzeitig auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen.

Urlaubsübertragung ins Folgejahr: Prinzipiell ist eine Urlaubsübertragung ins Folgejahr nur möglich, wenn dringende persönliche Gründe oder dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Im Fall einer Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr, muss er in den ersten drei Monaten, also bis zum 31. März, genommen werden.

Dringende persönliche Gründe sind beispielsweise Arbeitsunfähigkeit, Erkrankung eines Angehörigen, der gepflegt werden muss, oder die Erkrankung des Lebensgefährten, mit dem der Urlaub verbracht werden sollte.

Dringende betriebliche Gründe können sein: termin- oder saisongebundene Aufträge, technische oder verwaltungsmäßige Probleme im Betriebsablauf.

Wenn tatsächlich ein Übertragungsgrund besteht, verschiebt sich die zeitliche Grenze des Urlaubsanspruchs automatisch vom 31. Dezember eines Jahres auf den 31. März des Folgejahres. Ein Antrag ist i.d.R. nicht nötig.

Urlaubsverfall zum Jahresende oder zum 31. März: Grundsätzlich verfällt Urlaub, der bis zum Jahresende oder bei möglicher Übertragung bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nicht genommen wird, nach dem BUrlG ersatzlos. Dies gilt jedoch nur noch eingeschränkt. Der gesetzliche (Mindest-)Urlaubsanspruch von Arbeitnehmenden kann nur noch unter sehr strengen Voraussetzungen verfallen. Dafür muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass er seinen erforderlichen Mitwirkungspflichten ordnungsgemäß nachgekommen ist.

Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zum 31. Dezember oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums, also zum 31. März des Folgejahres, in vollem Umfang genommen werden muss und er ansonsten mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber.

Der Hinweis muss grundsätzlich unverzüglich nach der Entstehung des Urlaubsanspruchs - meist zu Beginn des Urlaubs- erfolgen. In der Regel reicht eine Woche, wobei es auf die Umstände im Einzelfall ankommt. Es ist sinnvoll, die Mitwirkungsobliegenheiten bereits zu Beginn des Kalenderjahres in nachweisbarer Form zu erfüllen und sie gegebenenfalls später zu wiederholen. Die Hinweispflicht des Arbeitgebers umfasst auch Urlaub aus vergangenen Jahren. Urlaubsansprüche können also nicht einfach so verfallen, wenn der Arbeitgeber zuvor nicht auf den Resturlaub und den möglichen Verfall der Urlaubstage hingewiesen hat. Die Verjährungsfrist für Urlaubsansprüche beginnt erst nach Erfüllung der Hinweispflicht zu laufen.

Urlaubsverfall bei Krankheit: Wenn Beschäftigte dauerhaft erkranken, bleibt ihnen grundsätzlich der Urlaubsanspruch als Freizeitanspruch zunächst erhalten, wenn sie ihren Urlaub aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Übertragungszeitraumes nicht nehmen konnten.

Weil sich die jährlich erworbenen Urlaubsansprüche von Arbeitnehmenden, die über mehrere Jahre arbeitsunfähig erkrankt sind, ins Unermessliche addieren würden, verfällt nach gefestigter Rechtsprechung der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahrs.

Wenn der Arbeitgeber aber seine Mitwirkung versäumt, dürfen Urlaubstage in dem Urlaubsjahr, in dem Beschäftigte auch tatsächlich gearbeitet haben und dann erkranken, nicht verfallen. Entscheidend ist also, ob im Urlaubsjahr noch gearbeitet wurde. Eine Ausnahme hiervon ist dann möglich, wenn die Arbeitsunfähigkeit so früh im Urlaubsjahr eintrat, dass es dem Arbeitgeber nicht möglich war, zuvor seiner Obliegenheiten nachzukommen.

Wenn Beschäftigte bereits zu Beginn des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt sind und dies durchgehend bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres, verfällt der Urlaubsanspruch jedoch weiter nach 15 Monaten - unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobligationen erfüllt hat.

Ausnahmen für den Urlaubsverfall bestehen z.B. für Arbeitnehmende, die in Mutterschutz oder in Elternzeit gehen: Der vor Mutterschutz und Elternzeit bestehende Urlaub verfällt nicht und kann nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz nachgeholt werden.

Davon unabhängig dürfen Arbeits- oder Tarifvertragsparteien, die den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch übersteigenden Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche frei regeln. Eine tarifliche Übertragung des Urlaubs auf das erste Quartal des Folgejahres kann ohne das Vorliegen besonderer Gründe festgelegt werden. Genauso kann auch der Verfall von Resturlaub mit einer ausdrücklichen Regelung vereinbart werden.

### **Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitgeberwechsel**

Urlaubsanspruch bei Arbeitgeberwechsel im ersten Halbjahr: Arbeitnehmende haben Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub, der nach § 3 BUrlG mindestens 24 Werktage beträgt. Hat der bisherige Arbeitgeber dem ausscheidenden Mitarbeitenden bereits vor Ende seines Arbeitsverhältnisses den vollen Jahresurlaub gewährt, kann er dafür i.d.R. kein Geld zurückfordern – zumindest nicht, wenn es nur um den gesetzlichen Mindesturlaub geht. Tarif- oder Arbeitsverträge können andere Regeln vorsehen. Auswirkungen hat dies auf den Urlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber.

Bei einem Wechsel in der zweiten Jahreshälfte haben Arbeitnehmer für diesen Zeitraum sowohl vollen Urlaubsanspruch beim bisherigen Arbeitgeber erworben als auch einen Teilurlaubsanspruch beim neuen Arbeitgeber. Doppelurlaub entspricht nicht dem Urlaubszweck und ist daher gem. § 6 Abs. 1 BUrlG ausgeschlossen: Arbeitnehmer haben gegen ihren neuen Arbeitgeber deshalb keinen Urlaubsanspruch, soweit ihnen für das laufende Kalenderjahr Urlaub bereits vom bisherigen Arbeitgeber gewährt wurde.

Der Grundsatz, dass es keinen Doppelurlaub geben darf, gilt sowohl für genommenen Urlaub als auch für abgegoltenen Urlaub. Anzurechnen sind alle durch den bisherigen Arbeitgeber gewährten Urlaubsansprüche, soweit dadurch der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erfüllt wurde. Wenn Beschäftigte ihren nicht genommenen Urlaub vom bisherigen Arbeitgeber also

abgelten lassen, kann der neue Arbeitgeber auch diesen auf den aktuellen Urlaubsanspruch anrechnen und diesen insoweit kürzen.

Der bisherige Arbeitgeber ist gemäß § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen, sobald das Arbeitsverhältnis endet.

Im Streitfall müssen Arbeitnehmer ihrem neuen Arbeitgeber nachweisen, ob und wie viel Urlaub sie bei ihrem bisherigen Arbeitgeber bereits gewährt bekommen haben. Bis sie eine Urlaubsbescheinigung vorlegen oder anderweitig nachweisen, ob und wie viel Urlaub bereits gewährt ist, kann der neue Arbeitgeber die Urlaubsgewährung hinausschieben.

Auch wenn Beschäftigte nach einer rechtswidrigen Kündigung einen neuen Job beginnen, müssen sie sich den Urlaub, den sie vom neuen Arbeitgeber erhalten haben, auf den Urlaubsanspruch, den sie dem vorigen Arbeitgeber gegenüber haben, anrechnen lassen (BAG, Urteil vom 5.12.2023, Az. 9 AZR 230/22).

## **Gesetzgebungsvorhaben und Sonstiges**

### **Der Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro**

Das Bundeskabinett hat am 29.10.2025 die von Bundesministerin Bärbel Bas vorgelegte Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Damit wird der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2026 zunächst auf 13,90 Euro je Zeitstunde angehoben und steigt in einem weiteren Schritt zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro. Die Anhebung folgt dem Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025. Der Mindestlohn steigt damit zunächst um 8,42 Prozent und im Folgejahr um weitere 5,04 Prozent – insgesamt also um 13,88 Prozent.

### **BSI veröffentlicht Whitepaper zum „Bias“ in der KI (Bias = Verzerrung)**

Das Whitepaper Bias in der künstlichen Intelligenz des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) richtet sich an Entwickler, Anbieter und Betreiber von KI-Systemen sowie an Compliance-Verantwortliche und liefert eine Einführung in die Bias-Problematik, die eine Gefährdung für den sicheren und rechtskonformen Einsatz von KI-Systemen darstellt.

*Der Begriff „Bias“ stammt aus dem Englischen, hat keine direkte deutschsprachige Entsprechung und bedeutet „Verzerrung“, „Vorurteil“ oder „Voreingenommenheit“. In Verbindung mit KI-Systemen wird unter Bias ein systematischer Fehler verstanden, der zur Verzerrung der Ergebnisinhalte führt, die systematisch z.B. in eine diskriminierende Richtung deuten, weil sie bestehende gesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse reproduzieren.*

Die möglichen Auswirkungen von Bias können weitreichend sein. Für Nutzer von KI-Systemen kann eine durch Bias ausgelöste Ungleichbehandlung zu diskriminierenden Ergebnissen führen und Unternehmen, die KI-Systeme in ihren Geschäftsprozessen oder Produkten einsetzen, können durch Bias-gefärbtes Verhalten geschädigt werden.

Die rechtlichen Folgen von Diskriminierung und Ungleichbehandlung aufgrund von Bias sind zwar noch nicht höchstrichterlich entschieden, jedoch steht fest, dass Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen müssen, um das Diskriminierungsrisiko durch KI zu minimieren: Arbeitgeber sind gemäß § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe zu ergreifen. Nach § 1 AGG sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Zudem finden sich in der KI-Verordnung der EU (KI-VO, AI Act) Vorgaben zum Diskriminierungsschutz.

Liegt ein Verstoß gegen das AGG vor, kann der diskriminierten Person ein Anspruch auf Entschädigung und/oder Schadensersatz, beispielsweise aus § 15 AGG, zustehen. Um diesen gerichtlich geltend zu machen, muss die betroffene Person vor Gericht den Verstoß beweisen können. Dabei stellt § 22 AGG eine Erleichterung der Beweislast für den Geschädigten dar. Danach kann der Beweis von Indizien, die eine Diskriminierung vermuten lassen, ausreichend sein, um einen Anspruch zu begründen. Es ist dann Aufgabe des Arbeitgebers, darzulegen, dass kein Verstoß vorliegt. Die Beweisführung des Arbeitgebers wird bei einem Einsatz von KI jedoch schwerfallen, da die Funktionsweise vieler Algorithmen nicht nachvollziehbar ist.

[BSI-Whitepaper „Bias in der künstlichen Intelligenz“](#)

### **Wichtige Änderungen bei Datenschutz, Impressum und Barrierefreiheit**

Aufgrund aktueller rechtlicher Änderungen müssen Unternehmen ihre Websites – insbesondere die Datenschutzerklärung, das Impressum und die AGB – anpassen, um eine Abmahnung zu vermeiden.

Das bisherige Telemediengesetz (TMG) und das Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG) wurden durch neue Regelwerke abgelöst.

- Impressum: Das TMG wurde durch das Digitale-Dienste-Gesetz (DDG) ersetzt. Die Impressumspflicht regelt sich nun nach § 5 DDG.
- Datenschutzhinweise/Cookie-Banner: Das Telekommunikation-Telemedien-Datenschutzgesetz (TTDSG) wurde in Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG) umbenannt. Die Cookie-Regeln stehen weiterhin in § 25 TDDDG.

Rechtliche Dokumente auf einer Website, die direkt auf das TMG oder TTDSG verweisen, müssen auf DDG bzw. TDDDG umgestellt werden.

Wegfall der EU-Online-Streitbeilegung (OS-Plattform): Die Europäische Kommission hat ihren Dienst zur Online-Streitbeilegung (die OS-Plattform) zum 15. Februar 2024 eingestellt. Alle Hinweise und Verlinkungen zur OS-Plattform, die sich im Impressum und/oder den AGB befinden, sind obsolet und potenziell abmahnfähig. Diese Passagen müssen daher umgehend entfernt werden.

Seit dem 28. Juni 2025 gilt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) auch für den privaten Sektor. Dieses Gesetz schreibt vor, dass digitale Produkte und Dienstleistungen (wie Online-Shops, Websites, Apps etc.) für Menschen mit Behinderung zugänglich und nutzbar sein müssen. Bei Betroffenheit sind umfangreiche technische Anpassungen der Website erforderlich.

Nicht nur Datenschutzbehörden, sondern auch Mitbewerber und Verbraucherschutzverbände dürfen abmahnen. Eine Abmahnung wegen einer fehlerhaften Datenschutzerklärung kann für ein Unternehmen in Deutschland erhebliche rechtliche und finanzielle Folgen haben: Es können Vertragsstrafen, Bußgelder oder Gerichtsverfahren daraus hervorgehen.

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.**