

GTGA · Hinter Hoben 149 · 53129 Bonn

**Verteiler:**

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

Bonn, den 15. Dezember 2025

**Rechtliche Entwicklungen November 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-, Vergabe, Arbeits- Sozialversicherungs- und Tarifrecht sowie über 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](http://www.gtga.de)

**I. Bauvertragsrecht**

**Nicht belehrter Verbraucher - Widerruf - Rechtsfolgen**

Der Annahme eines Außer-Geschäftsraum-Vertrags steht nicht entgegen, dass dem Verbraucher zuvor ein Angebot des Unternehmers zugegangen war, wenn der unterzeichnete Vertragstext vom Angebot abweicht. Dem Unternehmer, der den Verbraucher-Besteller nicht über sein Widerrufsrecht belehrt hat, steht nach Widerruf kein Wertersatz zu, es sei denn, es handelt sich um einen Verbraucherbauvertrag.

Sachverhalt: Nach Angebotserstellung lud der Bauherr den Unternehmer zu sich nach Hause ein, wo man einen Bauvertrag abschloss. Der Vertragstext stimmte nicht vollständig mit dem Angebot überein. Eine Belehrung des Verbraucher-Bauherrn über sein Widerrufsrecht erfolgte nicht. Nach 7 Monaten und Erbringung wesentlicher Leistungen widerrief der Bauherr den Auftrag und verklagte den Unternehmer auf Rückzahlung von Abschlägen.

Entscheidung: Mit Erfolg! Der Bauherr hat sein Widerrufsrecht wirksam ausgeübt. Da das Angebot mit dem unterzeichneten Vertragstext nicht vollständig übereinstimmte, hat der Bauherr nicht lediglich das Angebot des Unternehmers auf der Baustelle angenommen, sondern die Parteien haben den Vertrag bei gleichzeitiger körperlicher Anwesenheit durch (geändertes) Angebot und Annahme außerhalb der Geschäftsräume des Unternehmers abgeschlossen, so dass dem Verbraucher-Bauherrn ein Widerrufsrecht zustand. Dieses hat er mangels Belehrung innerhalb der Höchstfrist von 12 Monaten und 14 Tagen nach § 356 Abs. 3 BGB

ausgeübt, sodass der Unternehmer die Abschlagszahlungen zurückzuerstatten hat. Dem Unternehmer steht mangels ordnungsgemäßer Belehrung kein Anspruch auf Wertersatz zu.

Es handelt sich auch nicht um einen Verbrauchervertrag, für den § 357d BGB Wertersatz für die bis zum Widerruf erbrachten Leistungen vorsieht. Eine analoge Anwendung des § 357d BGB scheidet wegen dessen Ausnahmecharakters (Bereichsausnahme nach § 312 Abs. 2 Nr. 3 BGB) aus.

Der EuGH hat zudem klargestellt, dass der Verbraucher im Fall einer nicht oder nicht ordnungsgemäß erfolgten Belehrung über sein Widerrufsrecht von jeder Verpflichtung zur Vergütung der Leistungen, die in Erfüllung eines außerhalb von Geschäftsräumen abgeschlossenen Vertrags erbracht wurden, zu befreien ist. In sehr eng begrenzten Ausnahmefällen ist eine Ergebniskorrektur in Form von § 242 BGB denkbar, z.B. bei Arglist.

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

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

Praxishinweis: Für Unternehmer bedeutet das: Verträge mit dem Verbraucher in den eigenen Geschäftsräumen schließen (kein Widerrufsrecht). Oder: Jeden Außer-Geschäftsraum- und Fernabsatz-Vertrag, einschließlich Auftragserweiterungen (Nachträgen), mit (inhaltlich richtiger!) Widerrufsbelehrung versehen und dokumentieren.

### **Nicht belehrter Verbraucher - Rückgabe von verbautem Material nach Widerruf?**

Eine Rückgewährpflicht des Verbrauchers (in Natur) scheidet jedenfalls dann aus, wenn es sich um Bauleistungen handelt, die wesentlicher Bestandteil eines Grundstücks geworden sind, und auch dann, wenn diese Bauleistungen nicht "ohne Weiteres" bzw. "problemlos" abgebaut und entfernt werden können.

Sachverhalt: Wie oben. Im Haus des B wurden verschiedene Materialien verbaut, u.a. drei Verteilerschränke, drei Heizkreisverteiler, Trockenbauelemente über drei Geschosse, diverse Sanitär- und Heizleitungen. Diese verlangt U zurück.

Entscheidung: Ohne Erfolg! Es besteht jedenfalls dann keine Rückgewährpflicht des Bestellers, wenn es sich um Bauleistungen handelt, die wesentlicher Bestandteil eines Grundstücks geworden sind. Denn Art. 14 EU-Verbraucherrichtlinie sieht eine Rückgabepflicht des Verbrauchers nur bei Waren vor. Für "Dienstleistungen", die entsprechend dem europäischen Hintergrund der Norm weit auszulegen sind und auch Werkleistungen erfassen, sieht die EU-Verbraucherrichtlinie keine Rückgabepflicht des Verbrauchers vor. Auch ist eine Rückgewährverpflichtung des Verbrauchers ausgeschlossen, wenn Abbau und Entfernung von Baumaterialien nicht "ohne Weiteres" bzw. "problemlos" möglich wären.

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

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

(Die Rückgabepflicht wurde dagegen ohne Einschränkung für Wärmepumpe, Speicher und wohl auch die Verrohrung bejaht - [OLG Celle, Urteil vom 12.01.2022, 14 U 111/21](#))

Praxishinweis: Zur Frage, ob der Verbraucher-Bauherr nach Widerruf zur Rückgabe von Baumaterialien verpflichtet ist, die wesentlicher Bestandteil des Baugrundstücks geworden sind, divergieren die zurzeit vorliegenden OLG-Entscheidungen – eine Entscheidung des BGH liegt noch nicht vor.

Rechtsdogmatisch besteht eine Hürde darin, dass der Werkvertrag im Sinne Art. 2 Nr. 6 EU-Verbraucherrichtlinie Dienstleistungsvertrag ist. Die EU-Verbraucherrichtlinie zielt zum Schutz des Verbrauchers auf die Sanktionierung des Unternehmers ab, der die Belehrung versäumt hat und den Verbraucher "übereumpelt" (haben könnte). Der EuGH hat hierzu betont, dass der Verbraucher im Fall des berechtigten Widerrufs nicht nur von jeder Verpflichtung zur Vergütung der erbrachten Dienstleistung befreit ist, sondern auch, dass dem Verbraucher in Folge des Widerrufs keine Kosten entstehen dürfen. Folge-"Kosten" bzw. Nachteile entstehen dem Verbraucher aber, wenn der Unternehmer nach Widerruf die Heizung oder das Dach oder alle Trockenbauwände wieder ausbaut. Eine solche Konsequenz dürfte den Verbraucher vom Widerruf abhalten und dem Schutzziel der Richtlinie widersprechen.

### **Folgen einer Schwarzgeldabrede treffen beide Vertragsparteien**

Für die Annahme der Nichtigkeit des Vertrags kommt es nicht darauf an, ob auch der Besteller Schwarzarbeit "leistet"; es reicht vielmehr aus, dass er den Gesetzesverstoß des Unternehmers kennt und diesen bewusst zu seinem eigenen Vorteil ausnutzt. Die gerichtliche Überzeugungsbildung für eine Schwarzgeldabrede kann allein auf Indizien gestützt werden (hier: zeitliche und persönliche Nähe, Abweichung zwischen Angebot und Auftrag, Versuch einer Barzahlung sowie auffallend späte Rechnungsstellungen). Die Nichtigkeit des Werkvertrags wegen "Ohne-Rechnung-Abrede" führt dazu, dass dem Auftraggeber keine Mängelansprüche zustehen, wie auch dem Auftragnehmer kein Anspruch auf die ausstehende Vergütung zusteht. Eine Teil(un)wirksamkeit kommt nur dann in Betracht, wenn die Parteien dem zuzüglich Umsatzsteuer vereinbarten Teilwerklohn konkrete Einzelleistungen zugeordnet haben.

OLG München, Beschluss vom 21.03.2024 - 20 U 5903/22 Bau, IBRRS 2025, 1625

BGH, Beschluss vom 19.03.2025 - VII ZR 60/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Klageabweisung wegen fehlender Bezifferung der Einzelstreitgegenstände**

Die Zulässigkeit einer auf die Zahlung von Mängelbeseitigungs(vorschuss)kosten und Mangelfolgekosten gerichteten Klage setzt nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO voraus, dass die einzelnen Streitgegenstände beziffert werden. Der Antrag bedarf zur hinreichenden Bestimmtheit der Aufgliederung der Einzelschusskosten je Mangel, wenn mehrere Mängel geltend gemacht werden. Verschiedene Mängel, die auf selbstständigen, voneinander unabhängigen Tatsachen beruhen, stellen sich als mehrere Lebenssachverhalte und damit als verschiedene Streitgegenstände dar.

Bei Unzulässigkeit der Leistungsklage ist die Umdeutung in eine Feststellungsklage zu prüfen, was ein - zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung - zu bejahendes Feststellungsinteresse erfordert.

Ein Feststellungsantrag ist nur "ergänzend" neben einem Vorschussantrag i.S.d. § 637 Abs. 3 BGB, § 13 Abs. 5 VOB/B zulässig.

[KG Urteil vom 13.06.2025 – 7 U 71/22](#)

Praxishinweis: Entscheidend ist, dass im begründenden Schriftsatz die voraussichtlichen Mängelbeseitigungskosten differenziert nach den einzelnen Mängeln beziffert werden, d.h. wer mehrere Mängel geltend macht, muss jeden Mangel einzeln benennen und die jeweils hierfür veranschlagten Kosten beziffern. Gleiches gilt für Mangelfolgeschäden. Der Klageantrag selbst bedarf nicht dieser Differenzierung; es reicht aus, wenn der Klageantrag die Gesamtsumme der Kosten abbildet.

### **Führt die Abnahme der GU-Leistung auch zur Abnahme der NU-Leistung?**

Die Vorschrift des § 641 Abs. 2 BGB, wonach die Vergütung eines Nachunternehmers fällig wird, wenn der Auftragnehmer von seinem Auftraggeber für die Nachunternehmerleistung Geld erhalten hat, beinhaltet allein eine Regelung zur Fälligkeit des Werklohns. Weitere Rechtsfolgen einer Abnahme kann die Durchgriffsfälligkeit daher nicht auslösen. Hierfür spricht, dass die Regelungen zur Durchgriffsfälligkeit nicht bei der Abnahmefiktion in § 640 Abs. 2 Satz 1 BGB angesiedelt wurden, sondern als Fälligkeitsregelung in § 641 Abs. 2 BGB.

Die Durchgriffsfälligkeit berührt die Beweislast des Nachunternehmers für die Mangelfreiheit seines Werks vor Abnahme nicht, weil der Auftragnehmer die Leistung nicht als Erfüllung angenommen hat. Das Vorliegen der Abnahme des AG gegenüber dem GU führt insbesondere nicht zu einer Umkehr der Beweislast im Hinblick auf die Mangelfreiheit/Mangelhaftigkeit der NU-Leistung. Die Mangelhaftigkeit der Werkleistung steht beim Vorliegen der Voraussetzungen der Durchgriffsfälligkeit nach § 641 Abs. 2 BGB zwar nicht der Fälligkeit der Werklohnforderung entgegen, sie begründet aber ein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der Werklohnforderung.

[OLG Stuttgart, Urteil vom 22.10.2024 - 10 U 34/24](#)

### **Ist ein privater Auftraggeber "vom Fach": VOB/B-Vertrag durch Hinweis im Angebot**

Die VOB/B wird Bestandteil eines (Bau-)Vertrags, wenn der Verwender die andere Vertragspartei bei Vertragsschluss auf die VOB/B hinweist, ihr die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise vom Inhalt der VOB/B Kenntnis zu nehmen, und die andere Vertragspartei mit der Geltung der VOB/B einverstanden ist. Eine mit der VOB/B nicht vertraute Partei kann in zumutbarer Weise vom Inhalt der VOB/B nur Kenntnis nehmen, wenn ihr spätestens bei Vertragsschluss ein vollständiger VOB/B-Text übergeben wird. Ein Hinweis auf die Geltung der

VOB/B genügt für eine wirksame Einbeziehung in den Vertrag, wenn die andere Vertragspartei Unternehmer oder sie - weil als Architekt oder Bauingenieur tätig - "vom Fach" ist.

[OLG Brandenburg, Urteil vom 28.08.2025 - 10 U 86/24](#)

Praxishinweis: Wird der (Bau-)Vertrag mit einem Unternehmer geschlossen, muss diesem der Text der VOB/B nicht ausgehändigt werden, damit die VOB/B Vertragsbestandteil wird. Ein Unternehmer ist eine natürliche oder juristische Person, die bei Vertragsschluss in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt (§ 14 BGB). Die Übergabe eines VOB/B-Textes ist in einem solchen Fall selbst dann nicht erforderlich, wenn der Unternehmer nicht im Baubereich bewandert ist

Nach der Rechtsprechung des BGH reicht ein bloßer Hinweis auf die Geltung der VOB/B für ihre wirksame Einbeziehung in den Vertrag auch in den Fällen aus, in denen aufgrund der gewerblichen Betätigung des Vertragspartners auf dem Bausektor davon auszugehen ist, dass ihm der Text der VOB/B bekannt ist (BGH, Urteil vom 20.10.1988 - VII ZR 302/87) Entscheidend sind insoweit die allgemein vorauszusetzenden und für die Durchführung der Aufgaben eines Architekten oder Bauingenieurs erforderlichen Fachkenntnisse. Hierzu gehören die Grundlagen des Bauvertragsrechts nach BGB und VOB/B einschließlich der einschlägigen Rechtsprechung.

### **Zurückweisung vollmachtloser Kündigung - Kündigungserklärung entfaltet gar keine Wirkung**

Wird die im Namen des Auftraggebers aus wichtigem Grund erklärte Kündigung eines Bauvertrags mangels Vorlage einer Vollmachtsurkunde vom Auftragnehmer berechtigterweise unverzüglich zurückgewiesen, wird die Kündigungserklärung nicht wirksam und kann dementsprechend nicht in eine sog. freie Kündigung umgedeutet werden.

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

Praxishinweis: Seit dem 01.01.2018 bedarf die Kündigung eines Bauvertrags gem. § 650h der schriftlichen Form. Ist die Schriftform gesetzlich vorgeschrieben, muss die Urkunde (die Kündigung) gem. § 126 Abs. 1 BGB vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Die Kündigung muss also "auf Papier" verfasst, unterschrieben und dem Empfänger im Original zugestellt werden. Dieses (gesetzliche) Schriftformerfordernis ist nicht gewahrt, wenn die Kündigungserklärung per Telefax oder eingescannt und nur als PDF-Datei per E-Mail verschickt wird. Das gilt auch im VOB/B-Bauvertrag.

### **Vorbehaltlose Zahlung stellt kein Anerkenntnis dar**

Bei einem deklaratorischen Anerkenntnis handelt es sich um eine Regelung mit dem Ziel, ein Schuldverhältnis insgesamt oder in einzelnen Punkten dem Streit oder der Ungewissheit der Parteien zu entziehen. Die Annahme eines Schuldanerkenntnisses ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Beteiligten dafür unter den konkreten Umständen einen besonderen Anlass hatten. Ein solcher besteht nur dann, wenn zuvor Streit oder zumindest eine (subjektive) Ungewiss-

heit über das Bestehen der Schuld oder über einzelne rechtliche Punkte herrschte. Weder die vorbehaltlose Bezahlung einer Forderung noch die Bestätigung einer Forderungsaufstellung genügen für sich genommen, um ein Anerkenntnis zu begründen.

OLG Naumburg, Urteil vom 21.08.2023 - 12 U 36/23, IBRRS 2025, 2788

BGH, Beschluss vom 23.07.2025 - VII ZR 188/23 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Kein Nachtrag trotz (viel) höherer Kosten bei unverändertem Leistungsziel und Baugrund**

Eine Vergütungspflicht des Auftraggebers nach § 2 Abs. 5 und 6 VOB/B für Beschädigungen am Arbeitsgerät des Auftragnehmers aufgrund einer Eigenart des Baugrunds ist dem Bauvertragsrecht fremd. Schlägt ein grundsätzlich geeignetes Verfahren fehl, ohne dass sich Leistungsziel und ausgeschriebener Baugrund geändert haben, fällt dies in den Risikobereich des Auftragnehmers, weil er den Erfolg seiner Werkleistung schuldet und der dafür anzustellende Aufwand grundsätzlich unbeachtlich ist. Daran ändert die Unvermeidbarkeit des eingetretenen Risikos nichts, da der Auftragnehmer verschuldensunabhängig für den Eintritt des vertraglich versprochenen Erfolgs haftet.

[OLG Hamm, Urteil vom 08.07.2025 – 21 U 2/23](#)

Praxishinweis: Maßgeblich für die Beantwortung der Frage, welche Vertragspartei welches Risiko zu tragen hat, sind der Vertrag und das Gesetz. Das hat der BGH speziell für das sog. Baugrundrisiko ausdrücklich so entschieden (Urteil vom 20.08.2009 – VII ZR 205/07, Rz. 77) "... Mehrkosten wegen von den Vorstellungen des Auftragnehmers abweichender Bodenverhältnisse (können) nicht mit der allgemeinen Erwägung geltend gemacht werden, den Bauherrn treffe das Baugrundrisiko (...). Auszugehen ist vielmehr von den konkreten Umständen des Einzelfalles und den getroffenen Vereinbarungen."

### **Bürgschaft auf erstes Anfordern: Kann der Auftragnehmer die Zahlung verhindern?**

Hat ein Sicherungsschuldner eine Sicherheit in Form einer Bürgschaft auf erstes Anfordern geleistet, hat er grundsätzlich zu dulden, dass der Sicherungsgläubiger den Bürgen in Anspruch nimmt, auch wenn noch nicht abschließend feststeht, ob die besicherte Forderung tatsächlich besteht. Anderes gilt, wenn und soweit es bereits im Zeitpunkt der Inanspruchnahme durch den Sicherungsgläubiger des Bürgen klar auf der Hand liegt oder liquide feststellbar ist, dass der besicherte Anspruch nicht besteht.

[KG, Beschluss vom 30.06.2025 – 7 W 3/25](#)

Praxishinweis: Eine einstweilige Verfügung gegen die Inanspruchnahme einer Bürgschaft auf erstes Anfordern ist z.B. möglich, wenn sich aus dem Bauvertrag (liquides Beweismittel) eine unwirksame AGB-Sicherungsklausel ergibt (vgl. z.B. BGH, Urteil vom 09.12.2004 – VII ZR 265/03).

### **Keine Mängelansprüche ohne Vertrag**

Macht der Besteller Mängelansprüche geltend, hat er darzulegen und zu beweisen, dass ein Werkvertrag über die nach seinem Vorbringen mangelhaft ausgeführten Arbeiten zu Stande gekommen ist. Werden Arbeiten ausgeführt, die über den geschlossenen Werkvertrag hinausgehen, kann weder aus der Erbringung der Arbeiten noch deren Abrechnung mittels Regieberichten - für sich genommen - geschlossen werden, dass diese Arbeiten aufgrund eines geschlossenen Werkvertrags erfolgt sind. Gleiches gilt für den Fall, dass der Unternehmer "aus Kulanz" Mängelbeseitigungsarbeiten erbracht oder daran mitgewirkt hat.

OLG München, Beschluss vom 31.05.2024 - 20 U 3765/23 Bau, IBRRS 2025, 2810

BGH, Beschluss vom 23.07.2025 - VII ZR 106/24 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)

### **Mängeleinbehalt steht Vorschussanspruch entgegen**

Ein Vorschussanspruch scheidet regelmäßig aus, sofern der Auftraggeber sich hinsichtlich des Mängelbeseitigungsaufwands durch Einbehalt des noch geschuldeten Restwerklohns schadlos halten kann.

OLG Frankfurt, Beschluss vom 21.03.2025 - 21 U 7/24, IBRRS 2025, 2867

### **Ohne Hinweis auf hohen Schaden besteht kein Anspruch auf Schadensersatz**

Der Besteller kann einen ihm entstandenen Verzugsschaden vom Unternehmer nicht ersetzt verlangen, wenn er den Unternehmer zuvor nicht auf einen bevorstehenden ungewöhnlich hohen Schaden hingewiesen hat (hier: Hinweis auf Notwendigkeit der Einhaltung einer bestimmten Fertigstellungsfrist zur Sicherung von Fördermitteln).

Sachverhalt: Besteller (B) beauftragt Unternehmer (U) mit der Reinigung und Versiegelung eines Daches um im Anschluss von einem anderen Unternehmer auf dem Dach eine Photovoltaikanlage (PV-Anlage) errichten zu lassen. Ein Förderantrag wird mit der Auflage bewilligt, dass die PV-Anlage bis zum 30.06.2022 errichtet wird. U kommt den Aufforderungen, die Versiegelung des Dachs auszuführen, nicht nach, die PV-Anlage wird nicht rechtzeitig fertiggestellt. B verliert die Fördermittel.

Entscheidung: B kann die entgangenen Fördermittel nicht als Verzugsschaden verlangen, weil er seiner Warnobliegenheit aus § 254 Abs. 2 Satz 1 BGB, den U auf einen bevorstehenden ungewöhnlich hohen Schaden hinzuweisen, nicht nachgekommen ist. Allein der Hinweis, dass nach der Dachversiegelung eine PV-Anlage installiert werden soll, reicht nicht. B hätte U darauf hinweisen müssen, zu welchem Termin er die PV-Anlage installieren wollte bzw. dass er seine Förderung nach Ablauf des Termins verliert. Die in § 254 Abs. 2 Satz 1 BGB vorgesehene Warnung muss den bevorstehenden Schaden näher bezeichnen.

OLG Brandenburg, Urteil vom 12.11.2025 - 4 U 48/25, IBRRS 2025, 3006

Praxishinweis: Dem Besteller kann im Einzelfall ein mitwirkendes Verschulden zur Last fallen, wenn er den Unternehmer nicht auf die Gefahr eines für den Unternehmer ungewöhnlich hohen Schadens wegen einer auf den Besteller zukommenden Vermögenseinbuße hingewiesen hat. Standardbeispiel sind Schadensersatzansprüche wegen einer vom Besteller an seinen Kunden zu zahlenden Verzugsvertragsstrafe. Dabei ist ein allgemeiner Hinweis auf die Gefahr eines drohenden Schadens zunächst grundsätzlich ausreichend. Der Besteller hat dem Unternehmer jedoch spätestens dann über Einzelheiten zum Schadensszenario zu informieren, wenn er den Eindruck haben muss, dass ein allgemein gehaltener Hinweis auf mögliche Schäden nicht ausreicht, um den Unternehmer zur termingerechten Fertigstellung zu motivieren.

### **Beginn der Gewährleistungsfrist, wenn keine Abnahme erfolgt**

Die Verjährungsfrist des § 634a Abs. 1 Nr. 2 BGB beginnt auch ohne Abnahme des Werkes zu laufen, wenn das Vertragsverhältnis in ein Abrechnungsverhältnis übergegangen ist.

[OLG Hamburg, Urteil vom 09.11.2023 - 4 U 18/23](#)

BGH, Beschluss vom 29.05.2024 - VII ZR 225/23 (Nichtzulassungsbeschwerde verworfen)

## **II. Vergaberecht**

### **Wie schwer muss eine Verfehlung sein, um die Integrität des Bieters infrage zu stellen?**

Eine die Integrität in Frage stellende schwere Verfehlung kommt bei der Verletzung vertraglicher Pflichten (z.B. auch bei der Verletzung der Auftragsausführungsbedingungen bei früheren öffentlichen Aufträgen) in Betracht, wenn diese eine solche Intensität und Schwere aufweisen, dass der öffentliche Auftraggeber berechtigterweise an der Integrität des Unternehmens zweifeln darf. In der Regel setzt eine schwere Verfehlung eine schuldhafte Pflichtverletzung mit nicht nur unerheblichen Auswirkungen voraus; sie muss jedoch nicht notwendig den zwingenden Ausschlussgründen nahekomen. Liegt eine nachweislich schwere Verfehlung vor, ist eine darüberhinausgehende, auf den konkreten Auftrag bezogene Prognose, ob das Unternehmen den Auftrag zuverlässig erfüllen wird, nicht mehr zu fordern. Der Auftraggeber trifft - unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes - nur noch die Ermessensentscheidung über den Ausschluss. Der Ausschluss kann sich aber als unverhältnismäßig darstellen, wenn das Unternehmen zwischenzeitlich Maßnahmen der "Selbstreinigung" ergriffen hat.

[VK Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 14.04.2025 - 3 VK 12/24](#), IBRRS 2025, 2875

### **"Position nicht kalkulierbar" reicht nicht für hinreichende Rüge**

Auch wenn an den Inhalt einer Rüge keine allzu strengen Anforderungen zu stellen sind, setzt eine ordnungsgemäße Rüge doch eine konkrete und deutliche vergaberechtliche Beanstandung voraus, so dass der öffentliche Auftraggeber erkennen kann, um welchen konkreten Verstoß es sich handelt, und dass von ihm die Beseitigung dieses Vergaberechtsfehlers verlangt wird. Bieterfragen dienen einem anderen Zweck und stellen von daher grundsätzlich

keine Rüge dar. Die im Zusammenhang mit einer Bieterfrage getroffene Äußerung "Die Position ist nicht kalkulierbar" erfüllt die Voraussetzungen einer Rüge nicht.

[OLG Düsseldorf, Beschluss vom 22.01.2024 - Verg 14/23](#)

### **"Bestandene" Eignungsprüfung begründet Vertrauenstatbestand**

Durch die vorgeschaltete Eignungsprüfung und anschließende Zulassung der geeigneten Bieter zum Verhandlungsverfahren wird ein Vertrauenstatbestand zu Gunsten der zum Verhandlungsverfahren zugelassenen Unternehmen begründet. Ein solcher Vertrauenstatbestand wird aber nicht in jedem Fall, sondern nur dann begründet, wenn die Tatsachengrundlage, auf die der öffentliche Auftraggeber seine positive Eignungsprüfung gestützt hat, nach Abschluss des Teilnahmewettbewerbs unverändert geblieben ist. An einem Vertrauenstatbestand fehlt es, wenn noch keine abschließende Eignungsprüfung stattgefunden hat, etwa weil der Bieter bis zum Abschluss des Teilnahmewettbewerbs (noch) nicht alle zur abschließenden Prüfung seiner Eignung erforderlichen Unterlagen eingereicht hat.

[OLG Düsseldorf, Beschluss vom 05.03.2025 - Verg 33/24](#)

### **Grenzen nachträglicher Änderungen der Leistungsbeschreibung**

Der öffentliche Auftraggeber ist grundsätzlich berechtigt, während des laufenden Vergabeverfahrens die Leistungsbeschreibung zu ändern. Die Grenze der zulässigen Änderungen ist jedoch überschritten, wenn die Leistungsbeschreibung danach einen anderen Bewerberkreis anspricht.

VK Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 31.05.2024 - 3 VK 5/24, IBRRS 2025, 2982

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

### **Bauhilfsarbeiter: Trotz Gewerbeanmeldung abhängige Beschäftigung**

Ausschlaggebend für die Einstufung von Bauarbeitern als abhängig Beschäftigte und nicht als selbstständige Werkunternehmer ist die Eingliederung in den Betrieb der Baufirma und die Art der ausgeführten Tätigkeiten: Bauarbeiter die auf Baustellen mit einfachen Tätigkeiten gegen Stundenlohn beschäftigt sind und am Markt nicht erkennbar unternehmerisch auftreten, sind regelmäßig als Arbeitnehmer und damit als abhängig Beschäftigte einzustufen. Verfügen die Arbeiter über geringe Deutschkenntnisse, was ein eigenständiges unternehmerisches Auftreten am Markt ausschließt und fehlen zudem schriftliche Vereinbarungen, sind dies weitere Indizien. Die Anmeldung eines eigenen Gewerbes und die Verwendung eigener Werkzeuge stehen einer sozialversicherungsrechtlichen Einordnung als Beschäftigte nicht entgegen.

[LSG Hessen, Urteil vom 20.02.2025 – L 8 BA 62/22](#)

Praxishinweis: Dieses Urteil unterstreicht die Bedeutung der tatsächlichen Umstände bei der Beurteilung von Arbeitsverhältnissen im Baugewerbe. Unternehmen sollten sicherstellen, dass die vertraglichen Vereinbarungen und die praktische Durchführung der Tätigkeit

übereinstimmen, um Risiken wie Nachforderungen von Sozialabgaben zu vermeiden. Besonders bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ist darauf zu achten, dass keine Scheinselbstständigkeit vorliegt.

### **Kündigungsschutz bei Schwangerschaft: Kein Schutz ohne rechtzeitige Mitteilung**

Eine Kündigung gegenüber einer schwangeren Mitarbeiterin kann trotz rechnerischer Schwangerschaft zum Kündigungszeitpunkt wirksam sein, wenn der Arbeitgeber von der Schwangerschaft im Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnis hatte und die nachträgliche Mitteilung über die Schwangerschaft nicht fristgerecht erfolgte.

[LAG Köln Urt. v. 17.04.2025, 6 SLa 542/24](#)

Praxishinweis: Bei einer behaupteten Schwangerschaft ist nicht jede Mitteilung relevant – maßgeblich ist, ob eine bestehende und für die konkrete Kündigung relevante Schwangerschaft rechtzeitig und korrekt von der schwangeren Mitarbeiterin angezeigt wird. Wird die Schwangerschaft nach Zugang der Kündigung nicht innerhalb von zwei Wochen angezeigt, kann sich in einem späteren Kündigungsschutzprozess nicht auf das Kündigungsverbot des § 17 MuSchG berufen werden. Der 280-Tage-Ansatz zur Berechnung des Kündigungsschutzes gilt fort; er schützt jedoch nur, wenn die betroffene Schwangerschaft dem Arbeitgeber innerhalb der gesetzlichen Frist mitgeteilt wird.

### **Überstunden: Zusatzvergütung erst ab 41. Wochenstunde diskriminiert Teilzeitkräfte**

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit erst ab der 41. Wochenstunde gezahlt werden, verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. Die Regelung benachteiligt Teilzeitkräfte, weil sie keine anteilige Absenkung der Zuschlagsgrenze vorsieht. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung ist nicht erkennbar. Die Begründung, dass eine Arbeitszeit über 40 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes besonders belastend sei, rechtfertigt die Regelung nicht. Teilzeitbeschäftigte haben daher Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, wenn sie ihre individuelle Wochenarbeitszeit proportional zur Zuschlagsgrenze für Vollzeitkräfte überschreiten. Eine vorherige Korrekturmöglichkeit für die Tarifvertragsparteien ist nicht erforderlich.

[BAG, Urteil vom 26.11.2025 – 5 AZR 118/23](#)

### **Besteht während der Rufbereitschaft zu Hause Unfallversicherungsschutz?**

Die berufliche Tätigkeit beginnt erst dann, wenn die Außentür des Wohngebäudes durchschritten wird, erst dann wird der nicht versicherte, häusliche Lebensbereich verlassen und der versicherte Arbeitsweg begonnen. Im Interesse der Rechtssicherheit ist diese, an objektive Merkmale anknüpfende und leicht feststellbare Grenze bewusst starr zu ziehen. Anderes kann nur dann gelten, wenn sich die Arbeitsstätte selbst im häuslichen Bereich befindet und sich der Unfall auf einem beruflich veranlassten Weg innerhalb des Hauses ereignet, also vor allem bei einer Tätigkeit im Homeoffice. Diese setzt aber voraus, dass Beschäftigte aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber von zu Hause aus beruflich tätig werden. Eine

(nächtliche) Rufbereitschaft zu Hause begründet keine Tätigkeit im Sinne eines Homeoffice – der nur rufbereite Arbeitnehmer kann seine Tätigkeiten grundsätzlich frei gestalten und auch privaten Dingen nachgehen. Der Versicherungsschutz kann daher grundsätzlich nicht schon bei einem Unfall innerhalb des Wohngebäudes greifen, sondern erst bei Verlassen des Wohnhauses.

LSG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 6.11.2025, L 3 U 42/24 (Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig)

### **Neue Grenzen bei Minijobs und Midijobs zum 1. Januar 2026**

Laut Beschluss des Bundeskabinetts wird der derzeitige gesetzliche Mindestlohn von 12,82 Euro zunächst ab 1. Januar 2026 auf 13,90 brutto je Zeitstunde und bis zum Jahr 2027 in einem zweiten Schritt auf 14,60 Euro erhöht. Im Zuge dieser Anpassungen verändern sich auch die Verdienstgrenzen für Minijobs. Dadurch erhöht sich auch die vom Mindestlohn abhängige dynamische Geringfügigkeitsgrenze, die wiederum Auswirkungen auf die Untergrenze des Midijobs hat.

Seit dem 1. Oktober 2022 orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie berechnet sich, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch dreigeteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Demnach erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro pro Stunde ab 1. Januar 2026 von bisher 556 Euro auf 603 Euro monatlich (13,90 Euro x 130 : 3).

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ist maßgebend: Der Arbeitgeber hat zu Beginn der Beschäftigung oder bei jeder dauerhaften Änderung der Arbeitsverhältnisse das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt zu ermitteln, um das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu prüfen. Dafür werden alle mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einnahmen (laufende und einmalig gezahlte Arbeitsentgelte) im Rahmen der Vorausschau für den maßgebenden Beurteilungszeitraum (maximal zwölf Monate) ermittelt und durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate des Beurteilungszeitraums (maximal zwölf Monate) geteilt. Das so ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten, was letztendlich einem Jahresentgelt von maximal 7.236 Euro ab 1. Januar 2026 entspricht (2025: 6.672 Euro).

Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (z. B. Krankheitsvertretung, ungeplante Einmalzahlung) steht dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Damit darf in Ausnahmefällen in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung letztendlich das 14-fache der Geringfügigkeitsgrenze verdient werden, also ab 1. Januar 2026 maximal 8.442 Euro (14 x 603 Euro) für einen Zeitraum von zwölf Monaten (2025: 7.784 Euro).

Der als Midijob bezeichnete Übergangsbereich beginnt bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze und endet bei 2.000 Euro monatlich. Im Zuge der Anpassung des Mindestlohns und damit der Geringfügigkeitsgrenze beginnt ein Midijob ab 1. Januar 2026 bei 603,01 Euro.

### **Kündigung nach online erworbener AU-Bescheinigung ohne ärztliche Untersuchung**

Sachverhalt: Ein AN lud eine AU-Bescheinigung im unternehmensinternen System hoch, die, wie sich herausstellte, bei einem Online-Anbieter erworben worden war. Sie entsprach nicht den Vorgaben der §§ 4 und 5 der AU-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses der KBV über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit. Hierbei handelt es sich zwar nicht um zwingende Vorgaben, sie setzen aber den Standard für die valide Feststellung der Arbeitsunfähigkeit. Nach § 4 Abs. 5 S. 1 und 2 der AU-Richtlinie darf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nur auf Grund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen. In der Bescheinigung wurde die AU des AN angeblich festgestellt aufgrund einer Fernuntersuchung mittels Fragebogen und attestiert. Es hatte weder eine Untersuchung noch ein Kontakt zwischen dem AN und dem attestierenden Arzt stattgefunden. Der AG kündigte dem AN außerordentlich fristlos – mit Erfolg.

Eine Abmahnung war wegen der Schwere des Pflichtverstoßes entbehrlich. Die Pflichtverletzung war derart gravierend, dass für den AG selbst deren erstmalige Hinnahme nach objektiven Maßstäben unzumutbar war. Der AN hat dem AG bewusst wahrheitswidrig suggeriert, es habe ein Kontakt mit einem Arzt stattgefunden. Insbesondere die Verwendung der Begrifflichkeit „Fernuntersuchung“ spricht für eine Anamnese, die zwar ohne gleichzeitige körperliche Präsenz, jedoch im Wege einer Kommunikation zwischen Arzt und Patient erfolgt ist. Der AN hat sich eine AU-Bescheinigung erschlichen, um sich für den Zeitraum der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung gewähren zu lassen. Die hierin liegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB stellt einen besonderen Vertrauensbruch gegenüber dem AG dar. Ob der AN tatsächlich arbeitsunfähig war, war irrelevant.

[LAG Hamm, Urteil v. 5.9.2025, Az. 14 SLa 145/25](#)

### **Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?**

Arbeitsrechtlich handelt es sich beim Weihnachtsgeld meist um eine Sondervergütung mit teilweisem Entgeltcharakter, die der AG zusätzlich zu dem regulären Entgelt zahlt. Einen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld gibt es nicht. Es bedarf einer rechtlichen Grundlage (z.B. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, einzelvertragliche Regelung). Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz können AN ein Recht auf Weihnachtsgeld ableiten. Will der AG nicht alle AN oder zumindest nicht alle gleichmäßig bedenken, muss er sachlich begründete Kriterien für die Ungleichbehandlung offenlegen. Zahlt der AG über mehrere Jahre, mindestens aber über drei Jahre, Weihnachtsgeld aus, kann eine sog. betriebliche Übung entstehen.

Will der AG dies verhindern, muss er mit der jährlichen Auszahlung einen sogen. Freiwilligkeitsvorbehalt erklären, d.h. durch eine schriftliche Mitteilung klar und verständlich deutlich machen, dass die Weihnachtsgeldzahlung einmalig erfolgt und künftige Ansprüche ausgeschlossen sind. Ein im Arbeitsvertrag geregelter Freiwilligkeitsvorbehalt ist unwirksam, wenn er so ausgelegt werden kann, dass er auch spätere Individualabreden über eine Weihnachtsgeldzahlung erfasst, da dies den AN unangemessen benachteiligt. Ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt sollte grundsätzlich bei jeder einzelnen Leistungsgewährung neu erklärt werden. Der Zusatz in den Novemberabrechnungen des jeweiligen Jahres, "dass die Weihnachtsgeldzahlung unter Vorbehalt und ohne Präjudiz für die Zukunft erfolgt" reicht, um das Entstehen einer betrieblichen Übung zu verhindern. (LAG Hamm, Urteil vom 30. Januar 2025, Az. 15 SLa 925/24).

Stichtagsregelungen, wonach Weihnachtsgeld nur unter der Bedingung gewährt wird, dass das Arbeitsverhältnis mit dem AN bis zu einem vereinbarten Stichtag besteht und noch keine Kündigung ausgesprochen wurde, werden von der Rechtsprechung i.d.R. nur anerkannt, wenn mit der Sonderzuwendung nicht – zumindest auch – die bereits geleistete Arbeit vergütet werden soll.

## **Gesetzgebungsvorhaben und Sonstiges**

### **Verjährung von Forderungen 2025: 3-Jahres-Frist beachten!**

Mit Ablauf des 31.12. eines jeden Jahres verjähren alle Zahlungsansprüche des täglichen Geschäftsverkehrs, die der regelmäßigen Verjährungsfrist (3 Jahre) unterliegen. Ende 2025 verjähren also die Forderungen, die 2022 entstanden sind. Entstanden ist der Anspruch auf den Kaufpreis oder den Werklohn, wenn der Unternehmer seine vertragliche Leistung erbracht hat. Auf eine Rechnungsstellung kommt es nicht an. Unternehmer müssen also rechtzeitig vor dem 31.12.2025 prüfen, ob sie in 2022 Leistungen an Kunden erbracht haben, die noch nicht bezahlt wurden.

Nach Ablauf der gesetzlich festgelegten Frist von 3 Jahren (Regelverjährungsfrist) für Forderungen aus Kauf- und Werkverträgen kann sich der Schuldner auf die Verjährung seiner Schuld berufen und die Erfüllung des Anspruchs verweigern. Unternehmer können ihren Anspruch nicht mehr erfolgreich gerichtlich durchsetzen, obwohl dieser rechtlich gesehen weiterhin besteht, wenn sich der Schuldner auf die Verjährung beruft.

Mahnungen – mündlich oder schriftlich – verhindern die Verjährung nicht! Zahlt der Kunde nach Erhalt einer Mahnung eine Rate, wird dadurch jedoch die Verjährung unterbrochen (§ 212 BGB) und beginnt ab der Zahlung (Tag genau) erneut 3 Jahre zu laufen, ohne dass die Forderung verjährt.

Mit dem gerichtlichen Mahnverfahren kann die Verjährung von Forderungen gehemmt werden. Hierfür ist bereits der Antrag auf Erlass eines Mahnbescheids ausreichend, sofern dieser keine Fehler/Lücken aufweist und die zeitnahe Zustellung an den Schuldner gewährleistet ist. Die Zustellung eines Mahnbescheids, mit dem ein Teilbetrag aus mehreren Einzelforderungen geltend gemacht wird, hemmt die Verjährung nicht, wenn eine genaue Aufschlüsselung

der Einzelforderungen unterblieben ist und die Individualisierung erst nach Ablauf der Verjährungsfrist im Streitverfahren nachgeholt wird.

Bei der Rechnungsstellung sind inhaltliche und formale Fehler zu vermeiden. Insbesondere ist die Vorschrift des § 14 UStG zu beachten, da ansonsten die Gefahr besteht, dass sich der Kunde darauf beruft, dass die Fälligkeit der Forderung nicht besteht. Das Merkmal "vollständige Anschrift" in § 14 Abs. 4 Nr. 1 UStG bedeutet, dass der leistende Unternehmer postalisch unter der auf der Rechnung angegebenen Anschrift erreichbar sein muss. Zur Frage, welchen Anforderungen Rechnungsangaben zur Bezeichnung der Menge und der Art der gelieferten Gegenstände genügen müssen, kann sich ein Unternehmer darauf berufen, dass die von ihm verwendeten Bezeichnungen "handelsüblich" i.S.d. § 14 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 UStG sind. Bei Umsätzen zwischen inländischen Unternehmern muss ab 1.1.2025 die Einführung der obligatorischen elektronischen Rechnung beachtet werden.

Sind Forderungen uneinbringlich geworden, kann der bilanzierende Unternehmer die bereits in Rechnung gestellte und an das Finanzamt abgeführte Umsatzsteuer berichtigen bzw. zurückfordern (vgl. § 17 Abs. 2 Nr. 1 UStG), sodass der Forderungsausfall "nur" den Nettorechnungsbetrag betrifft.

### **FAQ (BMF) zur Einführung der verpflichtenden E-Rechnung**

Das BMF hat Fragen und Antworten (FAQ) zur Einführung der verpflichtenden E-Rechnung zum 1.1.2025 veröffentlicht und aktuell überarbeitet. Darin wird die BMF-Schreiben

- [vom 15.10.2024, III C 2 - S 7287-a/23/10001 :007](#) und
- [vom 15.10.2025, III C 2 – S 7287-a/00019/007](#)) verwiesen.

In den FAQ werden einige Punkte, die sich bisher eher implizit ergaben, nochmal explizit klargestellt. So gab es u.a. Klarstellungen zu den zulässigen Formaten und dem Umfang einer E-Rechnung.

[Frage-Antwort-Katalog](#)

### **Entgelttransparenzrichtlinie: Unternehmen müssen geschlechtsneutrale Vergütung systematisch belegen**

Bis zum 7.6.2026 muss die europäische Entgelttransparenzrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt werden. Ziel ist es, der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern zur Durchsetzung zu verhelfen. Künftig müssen Vergütungsstrukturen und Kriterien der Entgeltfestlegung transparent und nachvollziehbar sein.

Am 7. November 2025 wurde der [Bericht der eingesetzten Kommission zur Umsetzung der Richtlinie an die Bundesministerin für Arbeit und Soziales übergeben](#) und veröffentlicht. Dieser enthält konkrete Vorschläge für die Handhabung rechtlicher Zweifelsfragen sowie Hinweise, die zu einer möglichst bürokratiearmen Umsetzung beitragen sollen. Der Referentenentwurf wird für Januar 2026 erwartet. Unternehmen müssen künftig nachweisen können, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt wird. Das bedeutet in der Praxis: systematische Entgeltbewertungen, dokumentierte Vergütungskriterien und die Fähigkeit, auf

Anfrage der Beschäftigten Auskunft zu erteilen. Außerdem müssen größere Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden regelmäßig Entgeltberichte erstellen, die Geschlechterunterschiede transparent machen. Neben der Dokumentation gibt es einen Auskunftsanspruch der Beschäftigten. Sie können Informationen über Kriterien und Verfahren der Entgeltfestsetzung sowie über das durchschnittliche Entgelt vergleichbarer Tätigkeiten verlangen. Verstöße können zu Nachzahlungen, Schadensersatz und Bußgeldern führen.

Vergleichsgruppen sollten Beschäftigte zusammenfassen, die tatsächlich gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Hier zählt nicht der Jobtitel, sondern Aufgaben, Verantwortung, Qualifikation, Erfahrung und Arbeitsbedingungen. Zu empfehlen ist ein transparentes Bewertungssystem anhand eines analytischen Verfahrens mit klaren Kriterien, z.B. eine durchdachte Punktevergabe für fachliche Qualifikation, Verantwortung in unterschiedlichen Bereichen, besondere arbeitsspezifische Belastungen sowie Arbeitsbedingungen. Wichtig ist, dass die Kriterien objektiv, nachvollziehbar und hinreichend dokumentiert sind – nur so lässt sich Gleichbehandlung rechtssicher belegen.

Wenn Unternehmen Fehler bei der Vergleichsgruppenbildung machen oder Entgeltunterschiede nicht hinreichend erklären und rechtfertigen können, drohen Ansprüche auf Vergütungsnachzahlung und Sanktionen, wie etwa Bußgelder.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der Entgeltgestaltung. Bei der Vergleichsgruppenbildung besteht wohl ein Mitbestimmungsrecht, wie es auch die Richtlinie zur Entgelttransparenz vorsieht. Der Betriebsrat sollte daher in die Erstellung und eventuelle Anpassung von Entgeltstrukturen einbezogen werden.

Unternehmen sollten zunächst eine Bestandsaufnahme und Datenanalyse durchführen:

- Welche Entgeltbestandteile existieren?
- Gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern?
- Welche Tätigkeiten können wie verglichen werden?

Auf Basis dieser Analyse sollten Unternehmen ein objektives Bewertungssystem einführen, Prozesse für die Vergleichsgruppenbildung definieren und HR-Systeme prüfen. Schulungen der Führungskräfte sind ebenfalls essenziell, um die rechtlichen Anforderungen korrekt umzusetzen.

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.**