



Unser **monatlich erscheinender Newsletter Recht | Fair Play** enthält u.a. aktuelle Informationen in den für Ihr Unternehmen wichtigen Rechtsgebieten und hält Sie über neueste Entwicklungen von Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem Laufenden.

Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht

- LAG Düsseldorf: Ligaklausel bei Trainervertrag unwirksam
- Probezeitkündigung kann wegen widersprüchlichen Verhaltens unwirksam sein

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- BGH: Nachreichung der Schlussbilanz bei Verschmelzung möglich

3. Wettbewerbsrecht

- Achtung bei Rechnungen von IPON ACER Europe

4. Internetrecht

- Onlinehandel: Wesentliche Merkmale müssen auf der Check-out-Seite angegeben werden

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Klare Grenzen für Konzerninkasso und Verzugsschaden

1. Arbeitsrecht

LAG Düsseldorf: Ligaklausel bei Trainervertrag unwirksam

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 23. Mai 2025 entschieden, dass eine vertraglich vereinbarte automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Abstieg eines Sportvereins in die zweite Liga unwirksam ist. Die sogenannte Ligaklausel scheiterte sowohl an Formmängeln als auch an fehlendem Sachgrund für die auflösende Bedingung.

Der Kläger war als Assistenztrainer der 1. Mannschaft eines Handballbundesligisten bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) angestellt, die den Spielbetrieb und die Vermarktung des Vereins organisiert. Der Arbeitsvertrag war zunächst auf vier Jahre befristet und enthielt eine Klausel, nach der das Arbeitsverhältnis ausschließlich für die 1. Bundesliga gelten und bei Abstieg automatisch enden sollte.

Der Vertrag sah Unterschriftsfelder für beide Geschäftsführer der GmbH vor, wurde aber nur von einem Geschäftsführer unterzeichnet. Neben dessen Unterschrift war ein Vereinsstempel angebracht. Ein ausdrücklicher Hinweis auf eine alleinige Vertretungsberechtigung fehlte. Nach dem sportlichen Abstieg des Vereins in die 2. Bundesliga im Jahr 2024 erklärte die GmbH das Arbeitsverhältnis mit Verweis auf die Ligaklausel für beendet. Der Trainer klagte gegen die Beendigung und forderte darüber hinaus Differenzvergütung.

Nach Auffassung des LAG Düsseldorf war die Ligaklausel bereits aus formellen Gründen unwirksam. Auflösende Bedingungen bedürfen gemäß Paragraph 21 in Verbindung mit Paragraph 14

Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) der Schriftform. Diese lag hier nicht vor, da der Vertrag lediglich von einem Geschäftsführer unterzeichnet war, obwohl zwei Unterschriftsfelder vorgesehen waren. Ein Hinweis auf eine Einzelvertretungsbefugnis fehlte ebenso wie Korrekturen am Unterschriftenfeld. Auch der beigefügte Vereinsstempel konnte den Formmangel nicht heilen. Darüber hinaus äußerte das Gericht erhebliche Zweifel, ob die vereinbarte auflösende Bedingung inhaltlich überhaupt wirksam hätte vereinbart werden können. Für die Aufnahme einer solchen Bedingung in den Arbeitsvertrag muss ein sachlicher Grund vorliegen. Ob die Tätigkeit eines Assistenztrainers mit ihrer besonderen Eigenart — etwa aufgrund von Abnutzungseffekten oder wechselnden Anforderungen — einen solchen Sachgrund rechtfertigt, ließ das Gericht offen, stellte aber entsprechende Zweifel ausdrücklich fest.

Die Berufung der GmbH blieb ohne Erfolg, insbesondere war die Berufung gegen die Verurteilung zur Zahlung von Differenzvergütung bereits unzulässig. Das LAG ließ jedoch die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu.

Quelle: LAG Düsseldorf, Urteil vom 23. Mai 2025 Az.: 10 SLa 668/24

Probezeitkündigung kann wegen widersprüchlichen Verhaltens unwirksam sein

Erklärt der Vorgesetzte eines in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses zugleich noch in der Probezeit wie auch in der Wartezeit des § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) befindlichen Arbeitnehmers diesem kurz vor Ende der Probe- und Wartezeit, er werde „natürlich“ mit Blick auf die Probezeit übernommen, und spricht derselbe Vorgesetzte dann kurz darauf namens und in Vollmacht des Arbeitgebers die ordentliche Probezeitkündigung gegenüber diesem Arbeitnehmer aus, kann die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens treuwidrig und damit nach § 242 BGB nichtig sein.

Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf mit Urteil vom 14. Januar 2025 (Az.: 3 SLa 317/24) entschieden.

Das LAG hat die Nichtigkeit der ausgesprochenen Kündigung im vorliegenden Fall bejaht, da der Vorgesetzte Prokurist der Gesellschaft und zugleich die maßgebliche Führungskraft für Personalfragen in der betreffenden Abteilung war und zwischen seiner Erklärung und der nachfolgenden Kündigung keine Vorkommnisse vorgefallen waren, die den Meinungsumschwung sachlich nachvollziehbar und damit nicht willkürlich erscheinen ließen.

Das Urteil ist abrufbar unter

https://nrwe.justiz.nrw.de/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2025/3_SLa_317_24_Urteil_20250114.html

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

BGH: Nachreichung der Schlussbilanz bei Verschmelzung möglich

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 18. März 2025 entschieden, dass die bei der Anmeldung einer Verschmelzung nach Paragraph 17 Absatz 2 Satz 1 (Umwandlungsgesetz (UmwG)) erforderliche Schlussbilanz auch nachgereicht werden kann, sofern dies zeitnah geschieht. Maßgeblich ist dabei nicht, ob die Bilanz bereits im Zeitpunkt der Anmeldung erstellt war.

Die beteiligte Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) beantragte beim Handelsregister die Eintragung ihrer Verschmelzung auf den Alleingesellschafter unter Angabe des Verschmelzungsstichtags 31. Dezember 2022. Dem Antrag lag jedoch zunächst nur eine Bilanz zum Stichtag 31. August 2022 bei, die bereits vor dem Verschmelzungsstichtag aufgestellt worden war. Das Registergericht beanstandete dies mit Hinweis auf die Achtmonatsfrist des Paragraph 17 Absatz 2 Satz 4 UmwG und forderte die Vorlage einer aktuellen Schlussbilanz. Nach Fristablauf legte die GmbH später im Beschwerdeverfahren eine ordnungsgemäß festgestellte Bilanz zum Stichtag 31. Dezember 2022 nach.

Zentral war die Frage, ob eine fehlende Schlussbilanz zwingend schon bei der Anmeldung vorliegen muss oder nachgereicht werden darf. Während eine Auffassung die Schlussbilanz als zwingende Voraussetzung bereits bei Antragstellung ansieht, vertritt die überwiegende Ansicht die Auffassung, dass eine Nachreichung grundsätzlich möglich ist, sofern sie zeitnah erfolgt. Der BGH schließt sich dieser letzteren Ansicht an.

Nach dem BGH ist die Schlussbilanz kein Essentiale der Verschmelzungsanmeldung, das zwingend bereits bei Antragstellung vorliegen muss. Eine Nachreichung ist zulässig, solange dies zeitnah nach der Anmeldung erfolgt. Dabei ist es unerheblich, ob die Bilanz im Zeitpunkt der Anmeldung bereits erstellt war.

Entscheidend für die Zulässigkeit der Nachreichung ist die Fristsetzung des Registergerichts. Erfolgt die Nachreichung innerhalb der in einer Zwischenverfügung gesetzten Frist, ist sie noch als rechtzeitig anzusehen. Im entschiedenen Fall hatte das Registergericht eine Monatsfrist gesetzt, die jedoch ungenutzt verstrich. Die spätere Nachreichung war damit verspätet.

Die gesetzliche Achtmonatsfrist betrifft ausschließlich den maximal zulässigen Abstand zwischen dem Stichtag der Bilanz und dem Zeitpunkt der Anmeldung. Sie sagt hingegen nichts darüber aus, bis wann die Schlussbilanz beim Registergericht eingereicht werden muss. Das bedeutet: Auch eine noch nicht erstellte Schlussbilanz kann grundsätzlich nach Anmeldung nachgereicht werden, sofern die übrigen zeitlichen Vorgaben eingehalten werden.

Quelle: BGH, Beschluss vom 18. März 2025 Az.: II ZB 1/24

3. Wettbewerbsrecht

Achtung bei Rechnungen von IPON ACER Europe

Aktuell erhalten gewerbliche Unternehmen von IPON ACER Europe, Amsterdam, Zahlungsaufforderungen für die „angeblich“ zwingende „Phase-1-Registrierung“, ein „angeblich“ verpflichtendes Verfahren für kommerzielle Unternehmen in Europa. Die geltend gemachte Summe bewegt sich aber in einer Größenordnung von zwischen 800 und 900 Euro. Für diese Rechnung fehlt die Grundlage.

Der Deutsche Schutzverband gegen Wirtschaftskriminalität e. V. und das [DPMA](#) warnen ebenfalls bereits vor diesen betrügerischen Rechnungen.

4. Internetrecht

Onlinehandel: Wesentliche Merkmale müssen auf der Check-out-Seite angegeben werden

Online-Händler müssen die wichtigsten Produkteigenschaften – zum Beispiel die Materialzusammensetzung bei Textilien – direkt auf der Check-out-Seite beim Button „Jetzt kaufen“ anzeigen. Es reicht nicht, nur auf die Produktseite der Waren zu verlinken. Fehlt diese Angabe, drohen negative Konsequenzen, wie etwa Abmahnungen.

Das Landgericht Berlin stellt in seinem Urteil klar, dass die Einführungsgesetze des BGB die Angabe der wichtigsten Eigenschaften unmittelbar vor dem Kaufabschluss verlangen (§ 312j Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 246 § 1 EGBGBI). Dies gelte insbesondere für die konkrete Zusammensetzung von Produkten. Für den Umfang der anzugebenden Informationen ist die konkrete Ware entscheidend.

Empfehlung Ihrer IHK: Prüfen Sie Ihren Online-Shop und stellen Sie sicher, dass alle wesentlichen Merkmale der Waren und Produkte klar, sichtbar und evtl. wiederholt auf der eigentlichen Kaufabschluss-Webseite (Check-out) aufgeführt sind.

Quelle: Das LG Berlin (Urteil vom 26. Februar 2025 – Az.: 97 O 23/24)

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Klare Grenzen für Konzerninkasso und Verzugsschaden
Der Bundesgerichtshof (BGH) hat zum Thema Verzugsschaden und Schadensersatz im Kontext von Konzerninkasso entschieden.

Das Urteil beleuchtet die rechtlichen Rahmenbedingungen, die bei der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen innerhalb eines Konzernverbunds zu beachten sind. Der BGH stellte im konkreten Fall klar, dass die Erstattungsfähigkeit von Konzerninkassokosten nicht allein deshalb verneint werden könne, weil das Inkassounternehmen ein Schwesterunternehmen des Gläubigers und beide durch Beherrschungs- und Gewinnabführungsverträge verbunden seien. Vielmehr müsse im Einzelfall geprüft werden, ob die Einschaltung des konzernverbundenen Inkassounternehmens erforderlich und zweckmäßig war. Wenn im Einzelfall besondere Anhaltspunkte für ein von sachfremden Interessen geleitetes, rechtsmissbräuchliches Verhalten des Gläubigers vorliegen, könne die Erforderlichkeit einer solchen Maßnahme im Konzern zu verneinen sein.

Unternehmer-Tipp: Überprüfen Sie Ihre Inkassostrategien innerhalb des Konzerns und stellen Sie sicher, dass die Einschaltung von Inkassodienstleistern stets erforderlich und gerechtfertigt ist, um unnötige Kosten und rechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

BGH, Urteil vom 19. Februar 2025 – Az.: VIII ZR 138/23

Dieser Newsletter soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl er mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.