

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

- Verfall des gesetzlichen Urlaubs kann arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden
- Betriebsbedingte Kündigung: Abbau einer Hierarchieebene und Umverteilung von Aufgaben bedürfen Erläuterung

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Voraussetzungen für die Bestellung eines Notgeschäftsführers
- Grundstücksübertragung durch GbR nur noch mit Registereintrag möglich

3. Wettbewerbsrecht

- Achtung bei Offerten zu einem Handelsregistereintrag der HNDRG GmbH
- Werbung mit „Anti-Kater“-Versprechen unzulässig

4. Internetrecht

- Textilkennzeichnung im Online-Handel – Das müssen wissen!

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- Klarstellung zur Zahlungsunfähigkeit: Welche liquiden Mittel zählen?

1. Arbeitsrecht

Verfall des gesetzlichen Urlaubs kann arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 15. Juli 2025 entschieden, dass der gesetzliche Mindesturlaub auch bei langjähriger Krankheit nicht zwingend verfällt – wenn der Arbeitsvertrag den Verfall ausdrücklich ausschließt. Damit wird deutlich: Vertragsautonomie schlägt kollektivrechtliche Regelungen, auch wenn diese von Kirchen oder kirchlichen Arbeitgebern stammen.

Im konkreten Fall war eine Pflegekraft von 2010 bis 2023 bei einem kirchlichen Träger beschäftigt. Der Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2009 enthielt eine eigenständige Regelung zum Urlaubsanspruch. Zwar sahen die später geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie (AVR-DD) einen Verfall von Urlaub nach einer bestimmten Frist vor. Doch die Parteien hatten im Vertrag vereinbart, dass der gesetzliche Mindesturlaub bei langandauernder Krankheit nicht verfällt.

Die Arbeitnehmerin war von Juli 2015 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Juni 2023 ununterbrochen arbeitsunfähig. Nach ihrem Ausscheiden verlangte sie die Abgeltung des nicht genommenen Urlaubs aus den Jahren 2016 bis 2021 – insgesamt 16.908 Euro. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung mit dem Hinweis auf die AVR-DD und die von der Rechtsprechung entwickelte 15-Monatsfrist. Danach erlöschen Urlaubsansprüche spätestens 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres.

Das Arbeitsgericht wies die Klage zunächst ab, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte nun die Entscheidung der zweiten Instanz und wies die Revision des Arbeitgebers zurück.

Die Richter machten deutlich: Auch bei durchgehender Krankheit entsteht der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub. Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt nicht arbeiten können, sind insoweit denjenigen gleichgestellt, die ihre Arbeitsleistung tatsächlich erbringen. Entscheidend ist aber, ob und wann der Anspruch wieder erlischt. Nach ständiger Rechtsprechung verfällt der Urlaub bei Langzeiterkrankung grundsätzlich 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Diese Grenze gilt auch dann, wenn eine kollektivrechtliche Regelung – wie die AVR-DD – einen kürzeren Übertragungszeitraum vorsieht. Soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub betreffen, sind solche Regelungen teilweise nichtig, weil sie gegen Paragraph 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit Paragraph 13 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) verstoßen.

Im vorliegenden Fall war jedoch etwas anderes vereinbart: Der Arbeitsvertrag enthielt eine eigenständige Klausel, die den Verfall des gesetzlichen Urlaubs bei Krankheit ausschloss. Nach Auffassung des BAG ist eine solche Regelung wirksam und geht den AVR-DD vor. Das Gericht stellte ausdrücklich klar, dass kirchliche Arbeitgeber, sobald sie sich der privatautonomen Vertragsgestaltung bedienen, den zwingenden Regeln des staatlichen Arbeitsrechts unterliegen. Ihr Selbstverwaltungsrecht schütze sie nicht vor den Folgen ihrer eigenen Gestaltungsspielräume.

Damit musste der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindesturlaub der Klägerin aus sechs Jahren mit einem Betrag von rund 17.000 Euro abgelden.

BAG, Urteil vom 15. Juli 2025 Az.: 9 AZR 198/24

Betriebsbedingte Kündigung: Abbau einer Hierarchieebene und Umverteilung von Aufgaben bedürfen Erläuterung

In einem vom Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg zu entscheidenden Fall stritten die Parteien um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung vom 30. Dezember 2024:

Die beklagte Arbeitgeberin, die mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit gemäß § 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) beschäftigt, hatte gegenüber der Klägerin eine ordentliche Kündigung zum 31. März 2025 ausgesprochen. Dagegen wandte sich die Arbeitnehmerin mit der Kündigungsschutzklage und vertrat die Ansicht, dass die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass ihre Aufgaben ersatzlos entfallen seien.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Siegburg gab der Arbeitnehmerin Recht: Es bejahte die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes, sah aber keine dringenden betrieblichen Gründe im Sinne von § 1 Absatz 2 KSchG für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben und begründete dies wie folgt:

In den Fällen, in denen die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich seien, müsse der Arbeitgeber konkrete Angaben dazu machen, wie sich seine Organisationsentscheidung auf die Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer auswirke. Laufe die unternehmerische Entscheidung letztlich nur auf den Abbau einer Hierarchieebene hinaus, verbunden mit einer Umverteilung der dem betroffenen Arbeitnehmer bisher zugewiesenen Aufgaben, bedürfe es näherer Darlegungen, damit geprüft werden könne, ob der Beschäftigungsbedarf für den betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich entfallen und die Entscheidung weder offensichtlich unsachlich noch willkürlich sei. Der Arbeitgeber müsse konkret erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die bisher von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen würden. Er müsse die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand einer

schlüssigen Prognose konkret darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden könnten.

Die Beklagte erfülle mit ihrem Vortrag diese Voraussetzungen nicht: Im Streitfall habe der Entschluss der Beklagten, die Stelle der Klägerin zu streichen, taggleich mit dem Ausspruch der Kündigung gelegen. Sie habe allein den Abbau der Stelle der Klägerin zum Gegenstand und gehe einher mit einer Umverteilung der der Klägerin zugewiesenen Aufgaben auf die Geschäftsführung und die Verwaltung, mithin auch auf andere Arbeitnehmer. Es habe daher einer näheren Erläuterung dieses Entschlusses und dessen Umsetzbarkeit bedurft. Hieran fehle es vollständig: Die behauptete unternehmerische Entscheidung hinsichtlich der organisatorischen Durchführbarkeit sei in keiner Weise dargelegt worden sei.

ArbG Siegburg, Urteil vom 26. Juni 2025, Az.: 5 Ca 347/25

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Voraussetzungen für die Bestellung eines Notgeschäftsführers

Das Oberlandesgericht (OLG) Braunschweig hat mit Beschluss vom 7. August 2025 wichtige Klarstellungen zur Bestellung eines Notgeschäftsführers getroffen. Der Fall zeigt, dass die Gerichte hier sehr strenge Maßstäbe anlegen und dieses Instrument nur in absoluten Ausnahmefällen greifen lassen.

Ausgangspunkt war eine GmbH, die ihre operative Tätigkeit längst eingestellt hatte. Das Gesellschaftsvermögen bestand im Wesentlichen aus zwei Immobilien und Restbeständen aus dem früheren Handel mit Antiquitäten. Die beiden Gesellschafter wollten das Vermögen auseinander setzen. Eine der Beteiligten beantragte die gerichtliche Bestellung eines Notgeschäftsführers. Das Amtsgericht wies den Antrag zurück, und auch die Beschwerde vor dem Oberlandesgericht blieb ohne Erfolg.

Zwar erkannte das Gericht, dass die Antragstellerin grundsätzlich antragsberechtigt war. Nach Paragraph 29 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann jeder, der ein berechtigtes Interesse daran hat, dass die Gesellschaft wieder handlungsfähig wird, einen Antrag stellen – dazu zählen auch die Gesellschafter selbst. Problematisch war hier jedoch die Gesellschafterliste. Nach Paragraph 16 Absatz 1 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) gilt im Verhältnis zur Gesellschaft nur derjenige als Gesellschafter, der in der zuletzt im Handelsregister aufgenommenen Liste geführt wird. Im konkreten Fall war die Antragstellerin dort nicht mehr eingetragen. Normalerweise wäre sie damit von der Antragsberechtigung ausgeschlossen.

Das OLG stellte jedoch klar, dass sich die Gesellschaft nicht auf die Legitimationswirkung der Liste berufen dürfe, wenn sie diese in treuwidriger Weise eingereicht habe. Genau das war geschehen: Trotz einer gerichtlichen Untersagung und entgegen einem Prozessvergleich hatte die GmbH eine geänderte Gesellschafterliste beim Registergericht eingereicht. Ein solches Verhalten verstoße gegen Treu und Glauben (Paragraph 242 BGB). Für die Praxis bedeutet das: Ein Prozessvergleich steht in seiner Wirkung einer gerichtlichen Entscheidung gleich und entfaltet dieselbe Bindung.

Damit war zwar die Antragsberechtigung gegeben, die inhaltlichen Voraussetzungen für die Bestellung eines Notgeschäftsführers lagen jedoch nicht vor. Anders als im Aktienrecht (§ 85 Aktiengesetz (AktG)) enthält das GmbH-Gesetz keine ausdrückliche Regelung. In der Rechtsprechung ist aber anerkannt, dass in entsprechender Anwendung des Paragraph 29 BGB ein Notgeschäftsführer bestellt werden kann, wenn die Gesellschaft ohne Geschäftsführer handlungsunfähig wäre und ein dringender Fall gegeben ist. Diese Hürden sind hoch. Es reicht nicht, dass die Geschäftsführung unzweckmäßig oder treuwidrig agiert. Notgeschäftsführung ist ein Instrument für echte Notlagen – etwa dann, wenn kein Geschäftsführer mehr vorhanden ist und ohne sofortiges Handeln erhebliche Nachteile drohen.

Im entschiedenen Fall ließ das OLG offen, ob tatsächlich kein Geschäftsführer vorhanden war. Jedenfalls habe es an der erforderlichen Dringlichkeit gefehlt. Die bloße Auseinandersetzung des Gesellschaftsvermögens reiche nicht aus, um einen Notfall im rechtlichen Sinne zu begründen.

OLG Braunschweig, Beschluss vom 7. August 2025, Az.: 3 W 6/24

Grundstücksübertragung durch GbR nur noch mit Registereintrag möglich

Gemäß Beschluss des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 3. Juli 2025 (Az.: V ZB 17/24) kann eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) seit dem 1. Januar 2024 ein Grundstück nur dann wirksam übertragen, wenn sie zuvor im Gesellschaftsregister registriert und anschließend als eingetragene GbR (eGbR) im Grundbuch eingetragen wurde.

Im zugrunde liegenden Fall wollten die Gesellschafter zweier GbRs, die jeweils als Eigentümerinnen von Grundstücken im Grundbuch eingetragen waren, diese Grundstücke im Zuge der Auflösung der Gesellschaften auf sich selbst übertragen.

Das Grundbuchamt lehnte die Eintragung ab und verwies auf die seit dem 1. Januar 2024 geltenden Regelungen des Gesetzes zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG). Danach ist eine Eintragung im Grundbuch, die ein Recht einer GbR betrifft, nur zulässig, wenn die Gesellschaft zuvor im Gesellschaftsregister registriert und als eGbR im Grundbuch eingetragen wurde (Artikel 229 § 21 Abs. 1 EGBGB).

Der BGH bestätigte im zitierten Urteil diese Auffassung. Eine Ausnahme von der Eintragungspflicht bestehe nur, wenn sowohl die Erklärung als auch der Eintragungsantrag vor dem 1. Januar 2024 erfolgt seien. Die Pflicht bestehe auch dann, wenn das Grundstück der einzige Vermögenswert der GbR sei und es direkt an die Gesellschafter übertragen werden solle – selbst wenn diese miteinander verwandt oder verheiratet seien.

Für die Praxis bedeutet das: Wer als GbR ein Grundstück übertragen oder verkaufen möchte, muss sich zunächst ins Gesellschaftsregister eintragen lassen. Erst mit dieser Eintragung als eGbR kann das Grundbuchamt den Antrag auf Eigentumsübertragung bearbeiten.

3. Wettbewerbsrecht

Achtung bei Offerten zu einem Handelsregistereintrag der HNDRG GmbH

Aktuell versendet das Unternehmen HNDRG GmbH, Berlin, angebliche Offerten nebst Zahlungsaufforderung für einen Handelsregistereintrag. In den Fake-Anschreiben gibt das Unternehmen vor, die Unternehmensdaten des angeschriebenen Unternehmens erfasst und für www.handelsreister.de bereitgestellt zu haben. Für diese angebliche Dienstleistung wird mit einem schon beigefügten Überweisungsträger ein Betrag von 827,38 € eingefordert. Zu dieser Rechnungstellung ist das Unternehmen nicht berechtigt. Die Firmenbezeichnung und die Adresse sind vorgegeben.

Der Deutsche Schutzverband gegen Wirtschaftskriminalität e.V. warnt bereits vor diesen betrügerischen Offerten nebst unberechtigter Zahlungsaufforderung.

Werbung mit „Anti-Kater“-Versprechen unzulässig

Gemäß einem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt am Main vom 14. November 2024 (Az.: 6 Ukl 1/24) ist die Bewerbung von Mineralstofftabletten mit dem Begriff „Anti-Kater“ irreführend und damit unzulässig.

Ein Händler hatte auf einer Plattform im Internet Mineralstofftabletten mit dem Zusatz „Anti-Kater“ beworben. Das OLG Frankfurt stellte klar, dass es sich bei den Tabletten um Lebensmittel und

nicht um Arzneimittel handle. Nach Artikel 7 Absatz 3 der EU-Lebensmittelinformationsverordnung (LMIV) ist es verboten, Lebensmitteln Eigenschaften der Vorbeugung, Behandlung oder Heilung einer menschlichen Krankheit zuzuschreiben.

Die Richter stufen die mit übermäßigem Alkoholkonsum verbundenen Symptome – den sogenannten „Kater“ – als Krankheit im Sinne des Lebensmittelrechts ein. Aussagen, wonach ein Lebensmittel geeignet sei, diesen „Krankheits“-Symptomen vorzubeugen oder sie gar zu heilen, seien daher unzulässig.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Die Rechtsauffassung des Gerichts wurde jedoch bereits deutlich zum Ausdruck gebracht.

4. Internetrecht

Textilkennzeichnung im Online-Handel – Das müssen wissen!

Das Landgericht (LG) Kassel entschied, dass Online-Händler verpflichtet sind, bereits vor dem Verkauf über die Materialzusammensetzung ihrer Textilien zu informieren. In dem Fall bot ein Shop Fanartikel wie Schals und Hoodies an, ohne Angaben zu den verwendeten Materialien zu machen. Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen die Informationspflichten und untersagte das Vorgehen.

Nach der Textilkennzeichnungsverordnung müssen die wesentlichen Informationen zur Faserzusammensetzung für Verbraucher deutlich sichtbar sein – auch im Online-Shop und vor Abschluss des Kaufs. Der Hinweis der Händlerseite, diese Angaben seien nicht kaufentscheidend, überzeugte das Gericht nicht.

Praxistipp: Prüfen Sie Ihre Produktseiten sorgfältig. Stellen Sie sicher, dass bei allen Textilprodukten die vollständige Materialzusammensetzung angegeben ist. Nur so erfüllen Sie die gesetzlichen Vorgaben und vermeiden rechtliche Risiken.

LG Kassel, Urteil vom 27. März 2025; Az.: 11 O 695/24

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Klarstellung zur Zahlungsunfähigkeit: Welche liquiden Mittel zählen?

Am 31. Juli 2025 entschied der Bundesgerichtshof (BGH), dass ein Schuldner dann zahlungsunfähig ist, „wenn aus Mangel an liquiden Mitteln“ seine fälligen Verbindlichkeiten nicht erfüllt werden können. Entscheidend sei, welche Mittel dem Schuldner zum Zeitpunkt der Zahlung tatsächlich zur Verfügung stehen oder innerhalb von drei Wochen beschafft werden können. Forderungen gegen Dritte dürften nur dann in die Betrachtung einbezogen werden, wenn sie bestehen würden und kurzfristig realisiert (innerhalb dieser Frist) werden könnten.

Im zugrunde liegenden Fall zahlte die Schuldnerin, eine GmbH & Co. KG, über 27.000 € auf Steuerverbindlichkeiten ihres Kommanditisten. Dieser war jedoch selbst nicht leistungsfähig und bezog Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II. Der BGH sah hierin eine unentgeltliche Leistung, die gemäß § 134 Insolvenzordnung (InsO) vom Insolvenzverwalter der KG anfechtbar sei, da keine werthaltige Gegenleistung vorliege. Als werthaltige Gegenleistung könnten zwar grundsätzlich Ansprüche aus dem Gesellschaftsvertrag herangezogen werden. Nach Auffassung der Richter seien insbesondere Gewinnansprüche oder Entnahmerechte von Gesellschaftern aber nur dann zu berücksichtigen, wenn sie rechtlich und faktisch durchsetzbar seien. Bloße Hoffnung auf künftige Zahlungen reichen demnach nicht aus.

Praxistipp: Vermeiden Sie es, aus Gesellschaftsmitteln fremde Verpflichtungen zu begleichen – selbst bei Gesellschaftern. Achten Sie auf klare vertragliche Grundlagen und darauf, dass Gegenleistungen *werthaltig und sofort realisierbar* sind. Andernfalls riskieren Sie Rückforderungen im Insolvenzfall.

BGH, Urteil vom 31. Juli 2025; Az.: IX ZR 160/24

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.