
Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht
 - Kein ausreichender Hinweis auf Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren
 - BAG-Urteil zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz
2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
 - Groß- und Kleinschreibung beim Handelsregistereintrag
3. Wettbewerbsrecht
 - Beginn der Mindestlaufzeit bei Glasfaserverträgen
 - Werbung per Fax
4. Internetrecht
 - Online-Händler: Pflicht zum Widerrufsbutton ab 19. Juni 2026
 - Beschriftung Bestellbutton: „Bestellung aufgeben“ unzulässig
5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
 - BGH stärkt Auskunftsrechte gegen Wirtschaftsprüfer
6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin
 - Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden
virtuell – 26. Februar 2026
 - Wahl-Check der Wirtschaft: Kommunalpolitik im Dialog
IHK Wiesbaden – 3. März 2026
 - Newsletter-Ansprechpartnerin

1. Arbeitsrecht**Kein ausreichender Hinweis auf Schwerbehinderung im Bewerbungsverfahren**

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, besondere Schutz- und Förderpflichten für schwerbehinderte Bewerber zu beachten, wenn ihm die Schwerbehinderteneigenschaft weder bekannt ist noch bekannt sein musste. Wird diese Eigenschaft nicht klar und eindeutig im Bewerbungsverfahren offengelegt, entfaltet sie keine Indizwirkung nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Das hat das Arbeitsgericht (ArbG) Mannheim mit Urteil vom 21. November 2025 (Az.: 7 Ca 199/25) entschieden.

Der Kläger, ein Betriebswirt mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 90, bewarb sich im März 2025 sowie erneut im August 2025 bei einem deutschen Konzern auf zwei unterschiedliche Stellen. Beide Bewerbungen wurden jeweils zeitnah und ohne nähere Begründung abgelehnt.

Der Kläger machte daraufhin Entschädigungsansprüche nach §15 Absatz 2 AGG geltend. Für die erste Bewerbung verlangte er rund 87.500 Euro, für die zweite weitere 62.000 Euro. Zur Begründung trug er vor, die Beklagte habe seine Schwerbehinderung gekannt oder jedenfalls kennen müssen. Er habe im elektronischen Bewerbungsportal einen behördlichen Teil-Abhilfebescheid zum Grad der Behinderung hochgeladen, und zwar in der Rubrik „Cover Letter“.

Die Beklagte wandte unter anderem ein, dass der Entschädigungsanspruch aus der ersten Bewerbung nicht fristgerecht geltend gemacht worden sei. Zudem habe sie aus den Bewerbungsunterlagen keine Kenntnis von einer Schwerbehinderung erlangen können, da kein ausdrücklicher Hinweis erfolgt sei.

Das Arbeitsgericht wies die Klage vollständig ab.

Hinsichtlich der Bewerbung vom 8. März 2025 scheiterte der Anspruch bereits an der fehlenden fristgerechten außergerichtlichen Geltendmachung nach § 15 Absatz 4 AGG. Die bloße Vorlage einer Sendungsverfolgung reiche nicht aus, um den Zugang eines Anspruchsschreibens nachzuweisen. Ein Sendungsstatus ersetze keinen Auslieferungsbeleg.

Bezüglich der Bewerbung vom 10. August 2025 war zwar die Klagefrist des § 61b Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingehalten. Es fehlte jedoch an einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung. Nach Auffassung des Gerichts konnte nicht davon ausgegangen werden, dass der Beklagten die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers bekannt war oder hätte bekannt sein müssen.

Die einzige Information zur Behinderung ergab sich aus einem unvollständig hochgeladenen behördlichen Teil-Abhilfebescheid. Auf diesen wurde weder im Anschreiben noch im Lebenslauf hingewiesen. Auch die bloße Einstellung des Dokuments in der Rubrik „Cover Letter“ genügte nicht, um den Arbeitgeber eindeutig auf eine Schwerbehinderung aufmerksam zu machen.

Weder das Bewerbungsschreiben noch der 16-seitige Lebenslauf enthielten einen entsprechenden Hinweis. Auch aus der Dateibezeichnung ließ sich nicht erkennen, dass es sich um ein Dokument zur Schwerbehinderung handelte. Unter diesen Umständen konnte der Arbeitgeber nicht erkennen, dass besondere Verfahrenspflichten zu beachten waren.

Mangels Kenntnis oder Kennenmüssens der Schwerbehinderung wurde keine Indizwirkung nach Paragraph 22 AGG begründet.

BAG-Urteil zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Die unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer ist unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gerechtfertigt, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Maßgeblich ist hierbei der Zweck für die Gewährung der Leistung - hier eine Lohnerhöhung - und nicht für deren Vorenthaltung. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit [Urteil vom 26. November 2025 \(Az.: 5-AZR-239-24\)](#) entschieden.

Die Parteien stritten über einen Anspruch der Klägerin auf weitere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die beklagte Arbeitgeberin hatte im Februar 2022 ihrer gesamten Belegschaft, die bislang auf der Basis unterschiedlicher Arbeitsvertragsmuster beschäftigt war, den Abschluss neuer, einheitlicher Arbeitsverträge angeboten. Neben umfangreichen Neuregelungen sahen diese einen um vier Prozent höheren Grundlohn vor. Die Klägerin lehnte das Angebot ab, während die Mehrzahl der über 100 Arbeitnehmer der Beklagten es annahm. Die Klägerin erhielt darauf weiter ihren bisherigen Grundlohn.

Ab Januar 2023 erhöhte die Beklagte den Grundlohn derjenigen Arbeitnehmer, die dem Abschluss der neuen Arbeitsverträge zugestimmt hatten, um fünf Prozent. Der Klägerin, die ab Januar 2023 arbeitsunfähig erkrankt war, zahlte sie als Entgeltfortzahlung ihren - nicht erhöhten - Grundlohn. Mit ihrer Klage hat die Arbeitnehmerin eine höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 148,81 Euro für die Monate Januar und Februar 2023 verlangt. Sie vertrat die Ansicht, sie habe unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes ab Januar 2023 Anspruch auf eine Erhöhung ihres Grundlohns um fünf Prozent. Die Nichtgewährung stelle eine unzulässige Differenzierung dar.

Das BAG gab der Arbeitnehmerin Recht: Die Beklagte habe die Lohnerhöhung im Januar 2023 allen bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern unabhängig von ihrer Tätigkeit gewährt. Maßgeblich sei dabei nur der Bestand des Arbeitsverhältnisses gewesen. Die unterschiedliche Behandlung der Klägerin sei auch nicht von einem sachlichen Grund gerechtfertigt. Für die Frage der Rechtfertigung sei nämlich auf den Zweck abzustellen, der für die Gewährung der Leistung – und nicht für deren Vorenthaltung – maßgeblich sei.

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**Groß- und Kleinschreibung beim Handelsregistereintrag**

Rein namens- bzw. firmenrechtlich hat die Schreibweise der Firmierung keine Relevanz. Soweit das Handelsregister sein Ermessen nicht fehlerhaft ausübt, ist es daher grundsätzlich nicht an angemeldete Groß – und Kleinschreibung gebunden.

Das OLG Frankfurt stellt allerdings mit seinem Beschluss vom 31. Oktober 2025 (Az.: 20 W 194/25) klar, dass es vor dem Hintergrund zunehmender automatisierter Datenerfassung immer wichtiger wird, dass der Unternehmensname im Handelsregister und im Geschäftsverkehr identisch geschrieben wird. Eine Gesellschaft könne im Geschäftsverkehr die Groß/Kleinschreibung nicht beliebig wählen. In steigendem Maße werde die Schreibweise von Plattformsystem (Banken, KYC, ERP usw.) automatisiert aus dem Handelsregister gezogen und abgeglichen. So könnten unterschiedliche Schreibweisen zu Verzögerungen führen. Wenn durch die Eintragung der von der Gesellschaft gewählten Schreibweise unnötige Identitätsnachweise vermieden werden könnten, müsse das Registergericht dies daher berücksichtigen.

Im entschiedenen Fall hatte das Registergericht insbesondere nicht beachtet, dass die persönlich haftende Gesellschafterin bereits in Großbuchstaben im Handelsregister eingetragen war und hatte bei der GmbH & Co KG nur die Anfangsbuchstaben groß-, den restlichen Schriftzug kleingeschrieben. Es gab auch keine Ermessensgründe, die gegen die gewünschte Schreibweise sprachen.

Das OLG Frankfurt hat daher das Registergericht angewiesen, die beantragte Eintragung in Großbuchstaben vorzunehmen.

3. Wettbewerbsrecht

Beginn der Mindestlaufzeit bei Glasfaserverträgen

Gemäß Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 8. Januar 2026 (Az.: III ZR 8/25) ist eine AGB-Klausel, die vorsieht, dass die Mindestlaufzeit eines Glasfaseranschlusses erst mit dessen Freischaltung zu laufen beginnt, unwirksam.

Beklagt war ein Telekommunikationsanbieter, der eine entsprechende Klausel mit einer Mindestlaufzeit von 12 oder 24 Monaten ab Anschlussfreischaltung in Verträgen mit Endverbrauchern verwendete. Aus Sicht des Gerichts verstößt eine solche Klausel gegen das in §§ 307, 309 Nr. 9 Buchstabe a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) normierte Klauselverbot der Bindung des Vertragspartners von mehr als zwei Jahren. Da zwischen Vertragsschluss und der eigentlichen Freischaltung des Anschlusses ein längerer Zeitraum liegen könnte, könne die verwendete Klausel zu einer Bindung von mehr als 24 Monaten führen.

Nach Ansicht des BGH ergibt sich auch nach § 56 Telekommunikationsgesetz (TKG) keine andere Bewertung, da hier eine Laufzeit von 24 Monaten ebenfalls nicht überschritten werden dürfe. Aufgrund der Unwirksamkeit der Klausel beginne die Mindestlaufzeit von 12 oder 24 Monaten daher bereits mit dem Vertragsschluss. [Pressemitteilung des BGH vom 08. Januar 2026](#)

Werbung per Fax

Nach Auffassung des Oberlandesgerichts (OLG) Brandenburg, Urteil vom 18. November 2025 (Az.: 6 U 130/25 - nicht rechtskräftig), kann die Versendung eines Faxschreibens eine unzulässige Werbung darstellen, wenn dieses zumindest auch der Förderung des Absatzes dienen soll und der Empfänger nicht in die Faxwerbung eingewilligt hat.

Beklagt war der Anbieter einer digitalen Gesundheitsanwendung in Form einer App zur Therapie von Adipositas. Der Anbieter sendete unaufgefordert ein Fax an eine Arztpraxis, in welchem er darum bat, ein teilweise vorausgefülltes Kurzattest abzuzeichnen und an einen entsprechenden Patienten zur Nutzung der App weiterzugeben. Entsprechende Informationen zur Abrechnung bei Therapiebegleitung und ein Formular, um weitere Informationen zur App anzufordern, waren ebenfalls enthalten.

Nach Ansicht des Gerichts stellte das Fax eine unaufgeforderte Werbung im Sinne des § 7 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) dar. Es reiche bereits die mittelbare Förderung des Absatzes eines Produktes durch das Schreiben aus, unabhängig davon, ob dieses an Unternehmen oder Privatperson verschickt werde. Auch wenn nur einzelne Teile einer Kontaktaufnahme durch den Anbieter als werbliche zu qualifizieren sei, liege bei fehlender Einwilligung des Empfängers eine unzulässige Werbung vor.

4. Internetrecht**Online-Händler: Pflicht zum Widerrufsbutton ab 19. Juni 2026**

Zum Stichtag müssen alle Onlineshops einen sogenannten Widerrufsbutton bereitstellen. Diese Pflicht betrifft jede Website, über die Verbraucher (B2C) Onlineverträge über Waren, Dienstleistungen und Finanzprodukte abschließen.

Die Anforderungen für den Shop mit Menüführung sind wie folgt:
Der Button muss

1. leicht auffindbar
2. gut lesbar gestaltet und
3. während der gesamten Widerrufsfrist durchgehend verfügbar sein.

Wichtig:

Die 14-tägige Widerrufsfrist beginnt erst mit Erhalt der Ware beim Verbraucher. Das bedeutet: Der Button muss für jeden einzelnen Kunden individuell verfügbar bleiben – je nachdem, wann seine Lieferung zugestellt wurde.

Der technische Prozess orientiert sich am bekannten „Kündigungsbutton“-Prinzip für Dauerschuldverhältnisse, etwa Abonnements:

Der Kunde klickt auf den Widerrufsbutton, danach wird er auf eine separate Seite weitergeleitet, dort gibt er die erforderlichen Vertragsdaten ein und bestätigt anschließend den Widerruf über eine zweite Schaltfläche, z. B. „Widerruf bestätigen“.

Für die rechtlich wirksame Widerrufserklärung müssen folgende Angaben von Online-Händler abgefragt werden:

Name des Verbrauchers,

Vertragsidentifikation (z. B. Bestellnummer) und

Angabe zur Bestätigung des Widerrufseingangs (etwa die E-Mail-Adresse).

Der Eingang des Widerrufs muss dabei automatisiert bestätigt werden – inklusive Inhalt der Widerrufserklärung, Datum und Uhrzeit des Eingangs.

Was kommt noch auf die Händler zu?

Auch die Widerrufsbelehrung muss angepasst werden, jedoch erst nach dem Stichtag, dem 19. Juni 2026. Sie muss dann über die Möglichkeit des Widerrufsbuttons informieren. Der Gesetzgeber wird dafür die Muster-Widerrufsbelehrung aktualisieren.

Beschriftung Bestellbutton: „Bestellung aufgeben“ unzulässig

Onlinehändler haben bei der Gestaltung der Schaltfläche für die kostenpflichtige Bestellung von Leistungen (Waren, Dienste) gegenüber Verbrauchern (B2C) kaum Spielraum. Diese Vorgabe basiert auf der europäischen Verbraucherrechtlinie (VRRL) aus dem Jahr 2014. Die Vorschrift bestimmt, dass der Bestellbutton mit den Worten „zahlungspflichtig bestellen“ oder mit einer entsprechend eindeutigen Formulierung zu versehen ist.

Das Landgericht (LG) Karlsruhe bestätigte in seinem [Urteil vom 15. Januar 2026 \(Az.: 13 O 25/25 KfH\)](#), dass die Formulierung „Bestellung aufgeben“ diesen Vorgaben nicht genügt. Zudem ging es um die Verletzung weiterer Informationspflichten. Ausgangspunkt für diesen Fall waren Telekommunikationsdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden auf der ganzen Welt.

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

BGH stärkt Auskunftsrechte gegen Wirtschaftsprüfer

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 11. Dezember 2025 (Az.: III ZR 438/23) klargestellt, dass Insolvenzverwalter von Wirtschaftsprüfern, die Jahresabschlüsse geprüft haben, weitreichende Auskünfte und Einsicht in die Prüfungsunterlagen verlangen können. Diese Ansprüche bestehen aus dem Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen Gesellschaft und Prüfer und dienen der Kontrolle möglicher Pflichtverletzungen, etwa bei Verdacht auf Bilanzmanipulation.

Der Abschlussprüfungsvertrag ist ein Geschäftsbesorgungsvertrag. Daraus folgt eine Auskunft- und Rechenschaftspflicht des Prüfers (§§ 666, 675 BGB). Der Insolvenzverwalter könne Einsicht in die Handakten und Unterlagen verlangen. Erfasst sei grundsätzlich die gesamte Handakte, mit wenigen Ausnahmen (z.B. rein interne Arbeitspapiere, Aufzeichnungen über persönliche Eindrücke aus Gesprächen). Die Ansprüche verjährten grundsätzlich drei Jahre nach Beendigung des Prüfauftrags.

Praxis-Tipp:

Dokumentieren Sie alle Prüfungs- und Beratungsaufträge sorgfältig, da Sie im Insolvenzfall als Geschäftsführer oder Aufsichtsrat mit umfassenden Auskunfts- und Einsichtsrechten des Insolvenzverwalters rechnen müssen.

6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

Webinar

Die Incoterms®-Regeln 2020 richtig anwenden

Die International Commercial Terms (kurz: Incoterms®) sind einheitliche Regeln zur Definition und Interpretation von Lieferbedingungen im internationalen Geschäft. Die Auswahl der richtigen Incoterms®-Klausel hat entscheidenden Einfluss auf die Kalkulation, die Kosten und den Gefahrübergang vom Verkäufer auf den Käufer.

Die Teilnehmer erhalten einen umfassenden Überblick über die Incoterms®-Regeln 2020 und verstehen deren Systematik.

Termin: 26. Februar 2026
Uhrzeit: 9:00 bis 12.30 Uhr
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden
Kosten: 150 Euro

[Information und Anmeldung](#)

Präsenzveranstaltung

Wahl-Check der Wirtschaft: Kommunalpolitik im Dialog

Die **Kommunalwahlen 2026** stellen wichtige Weichen für die zukünftige Handlungsfähigkeit von Städten und Gemeinden.

Die IHK Wiesbaden und das regionale Handwerk laden gemeinsam zum „Wahl-Check der Wirtschaft“ ein, wo Sie die Gelegenheit haben, die wirtschaftspolitischen Positionen der Parteien zur Kommunalwahl kennenzulernen. Insgesamt acht Vertreterinnen und Vertreter der in der Wiesbadener Stadtverordnetenversammlung bzw. dem Kreistag in Fraktionsstärke vertretenen Parteien stellen sich Ihren Fragen.

Termin: 3. März 2026, ab 17.30
Ort: IHK Wiesbaden, Wilhelmstr.24-26, Großer Saal
kostenfrei

[Information und Anmeldung](#)

Newsletter-Ansprechpartnerin

Sollten Sie weitere Informationen zu den im Newsletter angesprochenen Themen benötigen oder Fragen bzw. Anregungen haben, sprechen Sie mich bitte an: Beate Scheibig, Tel.: 0611-1500-174, b.scheibig@wiesbaden.ihk.de