

---

**Inhaltsverzeichnis:****1. Arbeitsrecht**

- Innerbetriebliche Stellenausschreibung: Arbeitszeit muss genannt werden
- LAG-Urteil zu Rücksichtnahmepflichten einer Führungskraft
- BMF veröffentlicht FAQ zur Aktivrente

**2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**

- Altersgrenze von 70 Jahren für Geschäftsführer zulässig
- Achtung: Erweiterte Prüfungskompetenz des Registergerichts bei Neufassung des Gesellschaftsvertrages

**3. Wettbewerbsrecht**

- Nicht jede „falsche“ Beschriftung des Bestellbuttons führt zur schwebenden Unwirksamkeit
- Gesetzentwurf zur Stärkung von Verbraucherrechten: Neues Recht auf Reparatur geplant
- BaFin warnt vor gefälschten Schreiben im Namen des BMF und der britischen FCA

**4. Internetrecht**

- Rauchwaren im Internet: Das sind die Grenzen
- Fernunterricht ja oder nein: Worauf kommt es an?

**5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges**

- Aktuelle Liste der Drittländer mit hohem Risiko

**6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin**

- Zollrecht kompakt – 24. März 2026
- Compliance Anforderungen für Unternehmen – 22. April 2026
- Außenwirtschaftsverkehr mit Embargoländern – 29. April 2026
- Widerrufsbutton – einfach, rechtssicher, kundenfreundlich – 27. Mai 2026
- Newsletter-Ansprechpartnerin

**1. Arbeitsrecht****Innerbetriebliche Stellenausschreibung: Arbeitszeit muss genannt werden**

Eine innerbetriebliche Stellenausschreibung muss nicht nur Qualifikationsanforderungen enthalten, sondern auch zumindest schlagwortartig die mit der Stelle verbundenen Arbeitsaufgaben beschreiben. Dazu gehört regelmäßig auch die Angabe des vorgesehenen Arbeitszeitvolumens. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Beschluss vom 23. September 2025 (Az.: 1 ABR 19/24) entschieden.

Eine Arbeitgeberin betreibt mehrere Krankenhäuser. Bereits im Jahr 2018 hatte der Betriebsrat verlangt, alle zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs auszuschreiben. Ende 2019 schrieb die Arbeitgeberin die Stelle eines Chefarztes für die Klinik für Kardiologie, Angiologie, Nephrologie und konservative Intensivmedizin an einem Standort aus. Im Auswahlverfahren entschied sie sich für einen bereits beschäftigten Chefarzt, der an einem anderen Standort tätig war.

Im März 2020 beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat die Zustimmung zu einer (Teil-)Versetzung des Chefarztes. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung unter Berufung auf Paragraph 99 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Er rügte unter anderem, dass die innerbetriebliche Ausschreibung nicht ordnungsgemäß erfolgt sei. Insbesondere sei die Stelle ohne Hinweis auf eine mögliche Teilzeioption als Vollzeitposition ausgeschrieben worden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben zunächst der Arbeitgeberin Recht und ersetzten die verweigerte Zustimmung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied jedoch anders: Es stellte klar, dass die Zustimmung des Betriebsrats nicht zu ersetzen sei. Der Betriebsrat habe seine Zustimmung nach Paragraph 99 Absatz 2 Nummer 5 BetrVG zu Recht verweigert, weil die Ausschreibung nicht den Anforderungen des Paragraph 93 BetrVG genüge.

Eine ordnungsgemäße innerbetriebliche Stellenausschreibung müsse neben den erwarteten Qualifikationen zumindest schlagwortartig die Arbeitsaufgaben benennen. Regelmäßig gehöre dazu auch die Angabe, in welchem zeitlichen Umfang die Stelle besetzt werden solle. Die Ausschreibung im konkreten Fall habe jedoch keinerlei Angaben zum vorgesehenen Arbeitszeitvolumen enthalten.

Die Argumentation der Arbeitgeberin, die fehlende Angabe bedeute, dass die Stelle sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit besetzt werden könne, ließ das Gericht nicht gelten. Wenn der Arbeitgeber den zeitlichen Zuschnitt der Stelle bewusst offenlassen und erst im Rahmen von Verhandlungen mit dem Bewerber festlegen wolle, müsse dies ausdrücklich kenntlich gemacht werden. Andernfalls könnten Arbeitnehmer, die nur an einer Stelle mit einem bestimmten – aus der Ausschreibung nicht ersichtlichen – Arbeitszeitumfang interessiert seien, von einer Bewerbung abgehalten werden. Das widerspreche dem Zweck des Paragraph 93 BetrVG.

Auch der Hinweis der Arbeitgeberin, die Stelle sei im internen Stellenportal sowohl unter Vollzeit- als auch unter Teilzeitstellen auffindbar gewesen, ändere daran nichts. Maßgeblich sei allein der Inhalt der konkreten Ausschreibung selbst.

**LAG-Urteil zu Rücksichtnahmepflichten einer Führungskraft**

Eine Führungskraft ist aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflichten gehalten, personelle Maßnahmen zu unterlassen, die geeignet sind, die Verhandlungsposition der Arbeitgeberseite gegenüber den von einer Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verschlechtern. Bei einem Interessenkonflikt zwischen der Arbeitgeberseite und den der Führungskraft unterstellten Arbeitnehmern hat die Führungskraft ihr Verhalten zuvorderst an den unternehmerischen Interessen auszurichten. Dies hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf mit Urteil vom 14. Mai 2025 (Az.: 4 SLa 539/24) klargestellt.

Im vorliegenden Fall sah das LAG allerdings die außerordentliche Kündigung einer Führungskraft als nicht gerechtfertigt an:

Der Kläger war in einem Konzern im Unternehmensbereich Business Consulting beschäftigt als Führungskraft mit Personalverantwortung. Er wurde darüber informiert, dass der Unternehmensbereich Ende Mai 2024 geschlossen werde. Mit Schreiben vom 16. April 2024 kündigte die Beklagte dem Kläger außerordentlich fristlos, da sie schwerwiegende Rücksichtnahmepflichten als verletzt ansah: Der Kläger habe verschiedene Anträge der ihm unterstellten Mitarbeiter auf Elternzeit freigegeben und diese aktiv aufgefordert, die Anträge zu stellen, obwohl er gewusst habe, dass der Unternehmensbereich Ende Mai 2024 geschlossen werde.

Das LAG sah keinen wichtigen Grund zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung nach Paragraph 626 BGB als gegeben:

Die Freigabe von Anträgen auf Elternzeit durch eine Führungskraft in dem Wissen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Ablehnung im Sinne des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) vorlägen und für die Arbeitgeberseite ein finanzieller Schaden aufgrund einer fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit entstehen könne, sei zwar ein Verhalten, das „an sich“ geeignet sei, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Ein kollusives Zusammenwirken mit den antragstellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Nachteil der Arbeitgeberseite verstärke hierbei das Gewicht der Pflichtverletzung.

Aus dem Vorbringen der Beklagten ergebe sich jedoch nicht mit dem für eine Tat Kündigung erforderlichen Grad an Gewissheit, dass der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe: Es stehe nicht fest, dass der Kläger die Änderungsanträge befürwortet habe, obwohl ein rechtsverbindlicher, dringender betrieblicher Grund für eine Ablehnung vorgelegen und er dies gewusst habe bzw. damit hätte rechnen müssen.

**BMF veröffentlicht FAQ zur Aktivrente**

Das Bundesministerium der Finanzen hat einen neuen FAQ-Katalog zum Aktivrentengesetz veröffentlicht und beantwortet darin zentrale Praxisfragen zur steuerlichen Behandlung und Umsetzung der Aktivrente. Die Hinweise basieren auf Fragen, die unter anderem die DIHK Ende 2025 an das BMF gerichtet hatte, und geben Orientierung zu Geltungsbereich, Voraussetzungen, Lohnabrechnung sowie sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Aspekten. Damit erhalten Unternehmen eine hilfreiche Grundlage für die Gestaltung von Beschäftigung im Rentenalter.

Mehr Infos beim [Bundesfinanzministerium - Fragen und Antworten zur Aktivrente](#).

**2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht****Altersgrenze von 70 Jahren für Geschäftsführer zulässig**

Eine satzungsmäßige Altersgrenze von 70 Jahren für Geschäftsführer verstößt nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das hat das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main mit Urteil vom 25. Juli 2024 (Az.: 26 U 1/24) entschieden. Nachdem der Bundesgerichtshof (BGH) die Nichtzulassungsbeschwerde mit Beschluss vom 26. November 2025 (Az. 2 ZR 98/24) zurückgewiesen hat, ist die Entscheidung rechtskräftig.

Geklagt hatten Gesellschafter einer 1980 von zwei Brüdern gegründeten Unternehmensgruppe. Sie waren durch Erbfolge bzw. Schenkung in die Gesellschaft eingetreten und wandten sich gegen einen Gesellschafterbeschluss aus dem Jahr 2022. Mit diesem Beschluss wurde eine Altersgrenze für das Amt eines Geschäftsführers eingeführt, wonach die Organstellung mit Vollendung des 70. Lebensjahres endet.

Die Kläger beriefen sich auf einen im Jahr 1980 geschlossenen Grundsatzvertrag. Dieser habe ihrer Auffassung nach ein Recht auf geschäftsführende Tätigkeit auf Lebenszeit begründet. Bereits das Landgericht hatte die Klage abgewiesen. Auch die Berufung vor dem OLG blieb ohne Erfolg: Nach Auffassung des OLG ist der Beschluss über die Einführung einer Altersgrenze rechtlich nicht zu beanstanden. Ein Verstoß gegen den gesellschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Dieser verbiete lediglich eine willkürliche und sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Zwar hätten die Gründungsgesellschafter ein unentziehbares und zeitlich unbegrenztes Sonderrecht auf Geschäftsführung besessen. Dass dieses Sonderrecht nicht automatisch auf später durch Erbschaft oder Schenkung hinzutretende Gesellschafter übergehe, verletze jedoch nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser verlange lediglich die Gleichbehandlung gleicher Sachverhalte. Er begründe jedoch keinen Anspruch darauf, dass ursprünglich gewährte Sonderrechte dauerhaft und unabhängig von gesellschaftlicher Entwicklung fortbestünden.

Auch ein Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liege nach Ansicht des Gerichts nicht vor. Zwar sei der Anwendungsbereich des AGG eröffnet, da die Beendigung der Organstellung an das Erreichen eines bestimmten Lebensalters anknüpfe. Eine Altersgrenze über 70 Jahren sei jedoch zulässig.

Das Gericht verwies insoweit auf Paragraph 10 Satz 3 Nummer 5 AGG. Danach könne eine Beendigung ohne Kündigung zulässig sein, wenn sie an einen Zeitpunkt anknüpfe, zu dem der Betroffene eine Altersrente beantragen könne. Eine Altersgrenze von 70 Jahren liege oberhalb der gesetzlichen Altersgrenze im Sozialversicherungsrecht und sei daher nicht als unsachliche Diskriminierung zu bewerten.

Entscheidend war zudem, dass sämtliche Gesellschafter – sowohl amtierende als auch potenzielle Geschäftsführer – gleichermaßen von der Satzungsänderung betroffen sind. Die Regelung stelle somit keine gezielte Benachteiligung einzelner Personen dar, sondern eine generelle unternehmerische Entscheidung über die Altersstruktur der Gesellschaft. Im konkreten Fall war sie Teil eines bereits seit 2014 eingeleiteten Generationswechsels im Familienunternehmen.

#### **Achtung: Erweiterte Prüfungskompetenz des Registergerichts bei Neufassung des Gesellschaftsvertrages**

Um Gründern eine schnelle Eintragung zu gewährleisten, prüft das Registergericht bei der Ersteintragung nicht den gesamten Gesellschaftsvertrag, sondern nur die in Paragraph 9c GmbH-Gesetz (GmbHG) aufgezählten Inhalte, wie z.B. Firmierung, Sitz, Unternehmensgegenstand, Gläubigerschutzvorschriften usw. Mit Beschluss vom 19. November 2025 (Az.: 34 Wx 271/25e) bestätigte das Oberlandesgericht (OLG) München, dass bei einer späteren Neufassung des Gesellschaftsvertrages diese Beschränkung aufgehoben ist und sich die Prüfung auf nichtige oder unwirksame Regelungen in der gesamten Satzung bezieht.

Im entschiedenen Fall ging es um die Klausel zur Einziehung von GmbH-Geschäftsanteilen im Todesfall. Die Regelung an sich unterliegt zwar der gerichtlichen Prüfung, im konkreten Fall entschied das OLG jedoch, dass die vereinbarte Regelung zur Einziehung „nicht schon deswegen nichtig bzw. unwirksam war, weil in der Satzung keine Frist für den Einziehungsbeschluss festgelegt war.“ Diese unzweckmäßige Vertragsgestaltung war nicht so immanent, dass eine gerichtliche Beanstandung gerechtfertigt war.

### 3. Wettbewerbsrecht

#### **Nicht jede „falsche“ Beschriftung des Bestellbuttons führt zur schwebenden Unwirksamkeit**

Basierend auf einer aktuellen Entscheidung des Landgerichts (LG) Berlin (Urteil vom 11. September 2025, Az.: 12 O 54/24) steht fest: Eine nicht gesetzeskonforme Beschriftung des Bestellbuttons („Bestellen“ statt „zahlungspflichtig bestellen“) führt zwar zunächst zur schwebenden Unwirksamkeit des Vertrags, kann aber durch das Verhalten des Verbrauchers nachträglich wirksam werden.

Im entschiedenen Fall hatte ein Käufer online ein Fahrzeug für 46.370 Euro erworben und bezahlt. Erst später verlangte er die Rückzahlung, da der Button nicht den Vorgaben des Paragraph 312j Absatz 3 BGB entsprach. Das LG Berlin verneinte jedoch einen Rückzahlungsanspruch: Durch die Kaufpreiszahlung habe der Käufer sein Wahlrecht ausgeübt und den Vertrag bestätigt. Zudem war für das Gericht eindeutig, dass der Käufer beim Fahrzeugkauf wusste, dass eine Zahlungspflicht besteht – Zweifel hieran seien fernliegend. Auch die erteilte Widerrufsbelehrung und Angaben zu Stornierungsoptionen sprachen gegen eine unbewusste Bindung.

#### **Für die Praxis bedeutet das:**

- Eine unzureichende Button-Beschriftung führt nicht automatisch zur endgültigen Unwirksamkeit des Vertrags.
- Verbraucher können durch ihr Verhalten – insbesondere Zahlung oder Nutzung der Ware – die schwebende Unwirksamkeit aufheben.
- Unternehmer sollten dennoch zwingend auf eine korrekte Beschriftung achten („zahlungspflichtig bestellen“ oder gleichwertig eindeutig).

#### **Gesetzentwurf zur Stärkung von Verbraucherrechten: Neues Recht auf Reparatur geplant**

Das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) hat am 15. Januar 2026 einen Gesetzentwurf veröffentlicht, der Verbraucherrechte deutlich stärken und nachhaltigen Konsum fördern soll. Kern des Entwurfs ist ein umfassendes Recht auf Reparatur, das Verbraucherinnen und Verbrauchern künftig einen klaren Anreiz bieten soll, sich bei Defekten für die Reparatur statt für eine Neulieferung zu entscheiden.

Der Entwurf sieht vor, dass sich die gesetzliche Mängelgewährleistung bei Wahl einer Reparatur von bislang zwei auf drei Jahre verlängert. Zudem soll künftig bereits dann ein Sachmangel vorliegen, wenn sich ein Produkt nicht reparieren lässt, obwohl dies nach seiner Beschaffenheit zu erwarten wäre. In solchen Fällen kann der Käufer seine Gewährleistungsrechte geltend machen – selbst dann, wenn der Defekt erst nach Gefahrübergang entstanden ist oder nicht nachgewiesen werden kann, dass der Mangel von Anfang an bestand.

Besonders relevant wird das neue Recht auf Reparatur auch nach Ablauf der Gewährleistungsfrist: Verbraucher sollen Produkte reparieren lassen können, statt sie zu entsorgen. Gleichzeitig verpflichtet der Entwurf die Hersteller, ihre Produkte über mehrere Jahre hinweg zu angemessenen Preisen reparieren zu können. Hintergrund ist die 1:1 Umsetzung der vollharmonisierenden EU-Reparaturrichtlinie (2024/1799/EU), die bis zum 31. Juli 2026 in deutsches Recht überführt werden muss.

**Für die Praxis bedeutet das:**

- Unternehmen müssen künftig stärker auf Reparierbarkeit achten – sowohl technisch als auch organisatorisch.
- Reparaturangebote werden zu einem zwingenden Bestandteil der Verbraucherrechte.
- Produkte, die sich nicht reparieren lassen, können künftig Sachmängel begründen – mit entsprechenden Gewährleistungsfolgen.

**BaFin warnt vor gefälschten Schreiben im Namen des BMF und der britischen FCA**

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) weist aktuell auf betrügerische Schreiben hin, die den Anschein offizieller Post des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) oder der britischen Finanzaufsicht FCA erwecken. Die Empfänger werden darin aufgefordert, Geldbeträge zu überweisen, etwa zur angeblichen Aufhebung einer Kontosperrung oder zur Durchführung einer Transaktion. Die Schreiben enthalten teils gefälschte Logos, Unterschriften und Formulierungen, um Seriosität vorzutäuschen. BaFin und BMF stellen klar, dass sie keine Zahlungsaufforderungen an Bürger oder Unternehmen verschicken. Betroffene sollten solche Schreiben ignorieren und den Vorfall der Polizei melden, bei Unsicherheiten kann die BaFin kontaktiert werden.

**4. Internetrecht****Rauchwaren im Internet: Das sind die Grenzen**

Werbliche Aussagen für E-Zigaretten und Nachfüllbehälter, die keine sachliche Angabe zur Abwicklung eines Angebotes sind, verstoßen gegen Paragraph 19 II 1 Tabakerzeugnisgesetz (TabakerzG).

Im vorliegenden Fall hatte ein Online-Händler die Waren wortstark angepriesen und Aussagen zu Zielgruppen, Geschmacksrichtungen, Aromen, Genüssen und Wertigkeit der E-Rauchwaren getroffen. Darin sah das Oberlandesgericht (OLG) Bamberg einen Verstoß und gab dem klagenden Verbraucherverband in einem Eilverfahren Recht. Es stellte klar: Unzulässig ist jede kommerzielle Kommunikation mit werbender Zielrichtung, die den Verkauf der betroffenen Erzeugnisse direkt oder indirekt fördert. Zugelassen bleiben rein sachliche Preis- oder Produktangaben, die der bloßen Abwicklung des Angebots dienen. Durch Begriffe wie „geeignet“ werden die bei diesem Produkt bestehenden Gefahren des Rauchens verharmlost.

OLG Bamberg, Endurteil vom 21. Januar 2026, Az.: 3 UKI 30/25 e

**Fernunterricht ja oder nein: Worauf kommt es an?**

Wieder hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit [Urteil vom 5. Februar 2026 \(Az.: III ZR 137/25\)](#) dazu Stellung genommen, nach welchen Kriterien bei Online-Unterrichtskursen das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) zur Anwendung kommt. Bei dieser Entscheidung lag der Fokus darauf, was die Begriffe „räumlich getrennt“ und „Überwachung“ beinhalten.

Stark verkürzt lässt es sich wie folgt zusammenfassen:

- Das FernUSG findet Anwendung, wenn hauptsächlich Videos/Material zum Selbstlernen, nicht live, bereitgestellt werden, ein generelles Fragerecht vorliegt und diese Aspekte dergestalt auch im Vertrag festgehalten werden.
- Dagegen ist klassischer Unterricht nur als räumlich getrennt anzusehen, wenn der Kern der Leistung als Live Unterricht in Echtzeit ausgestaltet ist und dabei ohne große Hürden mit der Lehrperson sofort gesprochen oder diese gefragt werden kann, dies somit dem Präsenzunterricht weitgehend ähnelt. Das FernUSG kommt hier nicht zum Tragen.
- Grenzfälle bei „Hybriden Unterrichtsformen“ liegen etwa vor bei einem Mix aus Videos und Live Unterricht. Dann kommt es darauf an, was im Vertrag als Kernaspekt beschrieben wurde, hier insbesondere zur Dauer und Schwerpunkt des Lehrinhalts.

**5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges****Aktuelle Liste der Drittländer mit hohem Risiko**

Seit Januar 2026 gilt im Bereich der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung Russland in der EU offiziell als „Hochrisiko-Drittland“. Dies wurde durch die delegierte Verordnung (EU) 2026/46 am 3. Dezember 2025 festgelegt. Das bedeutet für alle Verpflichteten nach dem GwG (Geldwäschegesetz), dass verstärkte Sorgfaltspflichten bei den Geschäftsbeziehungen zu Russland bestehen. Zudem müssen mehrere Informationen eingeholt und dokumentiert werden. Darunter zählen die Herkunft der Gelder, die Abfrage des wirtschaftlichen Berechtigten sowie der Zweck der Geschäftsbeziehung. Risikoabwägungen sind künftig strenger vorzunehmen und führen im Zweifel zur Ablehnung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung.

Zudem trat die Verordnung (EU) der EU-Kommission 2026/83 in Kraft. In dieser Verordnung wurden aufgrund festgestellter Mängel die Länder Bolivien sowie die Britischen Jungferninseln in die Liste mit hohem Risiko aufgenommen. Aus der aktuellen Drittländer-Liste wurden die Länder Burkina Faso, Mali, Mosambik, Nigeria, Südafrika und Tansania aufgrund geringeren Risikos gestrichen.

---

## 6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin

Webinar

### **Zollrecht kompakt**

Unternehmen, die international tätig sind, kommen zwangsläufig mit der Thematik Zoll in Berührung. Um die Prozesse rund um die Zollabwicklung im Unternehmen optimal zu gestalten und Risiken zu vermeiden, ist ein solides Grundwissen in der Zollabteilung unverzichtbar. Auch Mitarbeiter in Funktionen, die nicht direkt zollverantwortlich sind, sollten ein gewisses Maß an Grundkenntnissen mitbringen. Dieses Einführungsseminar vermittelt solides, aktuelles Grundwissen der Zollabwicklung. Praxistipps und Fallbeispiele runden das Seminar ab.

Termin: 24. März 2026  
Uhrzeit: 9:00 - 17:00 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden  
Kosten: 250 Euro

[Information und Anmeldung](#)

Webinar

### **Compliance Anforderungen für Unternehmen bei umfangreichen bzw. großvolumigen Aufträgen - wie weit darf man ins Risiko gehen?**

Bekanntermaßen greifen mittlerweile für Unternehmen und ihre Geschäfts- und Bereichsleiter hohe Compliance Anforderungen, was die Abwicklung von rechtlich und wirtschaftlich relevanten Aufträgen angeht. Dabei hat die Rechtsprechung in den letzten Jahren die Anforderungen an die Sachgerechtigkeit von Entscheidungen für den Abschluss derartiger Verträge stetig weiterentwickelt und verschärft. Bei Nichtbeachtung droht Geschäftsführern und Bereichsleitern nunmehr immer öfter die persönliche Haftung.

Das Seminar informiert Sie umfassend über die aktuellen Compliance Anforderungen und zeigt auch Wege zu möglichen Haftungsbegrenzungen.

Termin: 22. April 2026  
Uhrzeit: 9:00 bis 10:30 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Kassel-Marburg  
Kosten: 50 Euro für Nicht-IHK-Mitgliedsunternehmen

[Information und Anmeldung](#)

## Webinar

**Außenwirtschaftsverkehr mit Embargoländern**

Die Europäische Union hat gegen verschiedene Länder Teilembargos erlassen. Deren Anwendbarkeit sind von jedem Ausführer vor jeder Ausfuhr zu prüfen. Eventuelle Verstöße gegen Embargovorschriften können seitens der Behörden ordnungs- und strafrechtlich geahndet werden.

Das Online-Seminar zeigt die systematischen Grundzüge von länderbezogenen Embargomaßnahmen auf und erklärt sämtliche aktuellen Embargos.

Termin: 29. April 2026  
Uhrzeit: 9:00 - 12:30 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Wiesbaden  
Kosten: 150 Euro

[Information und Anmeldung](#)

## Webinar

**„Recht am Mittag“**

Hier werden aktuelle Rechtsfragen einfach und kurz beantwortet, „mal eben“ in der Mittagspause.

**5. Folge: Widerrufsbutton – einfach, rechtssicher, kundenfreundlich**

Mit dem neuen Widerrufsbutton sollen Verbraucher ihr Widerrufsrecht online einfacher und schneller ausüben. Was bedeutet das konkret für Ihren Onlineshop, Abo Modelle und digitale Angebote? Und was ist bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Vorgabe am 19. Juni 2026 zu beachten und umzusetzen?

In 45 Minuten erhalten Sie einen kompakten Überblick und praktische Umsetzungshinweise – verständlich aufbereitet für Nichtjuristen.

Termin: 27. Mai 2026  
Uhrzeit: 12:00 bis 12:45 Uhr  
Ort: virtuell – IHK Kassel-Marburg  
Kosten: 50 Euro für Nicht-IHK-Mitgliedsunternehmen

[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](mailto:b.scheibig@wiesbaden.ihk.de)