
Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht
 - Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub
 - BAG-Urteil zur Wirksamkeit einer Freistellungsklausel
2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
 - Bestellung und Auswahl eines Notvorstandes
 - Hauptversammlungsbeschluss nichtig: Der Vorstand ist für Ersatzansprüche zuständig
3. Wettbewerbsrecht
 - Werbung mit staatlichen Symbolen
4. Internetrecht
 - Influencer-Werbung auf Social Media: die 10-Sekunden-Regel
5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
 - „Recht auf Reparatur“: Neue Pflichten und Chancen für Hersteller, Händler und Werkstätten
 - BStBK: Neuer FAQ-Katalog zur E-Rechnung
6. Veranstaltungen, Ansprechpartnerin
 - Zollrecht kompakt – 6. Mai 2026 - virtuell
 - Widerrufsbutton ab Juni 2026 - so vermeiden Online-Händler unnötige Fehler – 7. Mai 2026 - virtuell
 - Widerrufsbutton – einfach, rechtssicher, kundenfreundlich – 27. Mai 2026 - virtuell
 - Newsletter-Ansprechpartnerin

1. Arbeitsrecht**Anspruch auf zusammenhängenden Urlaub**

Arbeitgeber dürfen den Urlaub ihrer Beschäftigten nicht pauschal auf zwei zusammenhängende Wochen begrenzen. Ein solcher Grundsatz verstößt gegen das Bundesurlaubsgesetz (BurlG). Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen mit Beschluss vom 2. März 2026 (Az.: 4 Ta 15/26) entschieden.

Eine Arbeitnehmerin hatte Urlaub für den Zeitraum vom 01. bis 25. März 2026 beantragt. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag mit der Begründung ab, im Unternehmen würden grundsätzlich nie mehr als zwei Wochen Urlaub am Stück gewährt.

Nachdem das Arbeitsgericht Nordhausen der Arbeitnehmerin bereits in der Hauptsache Recht gegeben hatte, gewährte der Arbeitgeber den Urlaub dennoch nicht. Die Arbeitnehmerin beantragte daraufhin im Wege einer einstweiligen Verfügung, den Arbeitgeber zur Gewährung des Urlaubs zu verpflichten.

Das LAG Thüringen stellte klar, dass der gesetzliche Regelfall ein zusammenhängender Erholungsurlaub sei. Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG solle der Urlaub grundsätzlich am Stück gewährt werden. Eine Aufteilung des Urlaubs sei nur ausnahmsweise zulässig. Voraussetzung seien entweder dringende betriebliche Gründe oder Gründe in der Person des Arbeitnehmers. Eine generelle betriebliche Praxis, den Urlaub auf maximal zwei Wochen zu begrenzen, genüge diesen Anforderungen nicht.

Das LAG stellte ausdrücklich klar, dass eine solche pauschale Begrenzung auf einem Fehlverständnis der gesetzlichen Regelung beruhe. Es bejahte zudem die Möglichkeit, Urlaubsansprüche im Wege einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen – selbst, wenn damit die Hauptsache faktisch vorweggenommen werde.

Im konkreten Fall sah das Gericht eine besondere Eilbedürftigkeit. Die Arbeitnehmerin befand sich in Elternzeit und plante eine längere Reise. Mit jedem weiteren Tag wäre ihr Anspruch auf Urlaub vereitelt worden. Deshalb sei auf eine schnelle gerichtliche Entscheidung angewiesen gewesen. Das LAG verpflichtete den Arbeitgeber, den Urlaub zumindest für den Zeitraum vom 03. bis 25. März zu gewähren.

Für die bereits vergangenen Tage, den 01. und 02. März, lehnte das Gericht den Antrag ab. Eine rückwirkende Gewährung von Urlaub sei rechtlich nicht möglich. Zudem habe am 01. März keine Arbeitspflicht bestanden, während die Arbeitnehmerin am 02. März krankgemeldet gewesen sei.

Ein Ordnungsgeld gegen den Arbeitgeber wurde nicht verhängt, da der gerichtliche Beschluss die erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers ersetze.

BAG-Urteil zur Wirksamkeit einer Freistellungsklausel

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Absatz 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) benachteiligt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 25. März 2026 entschieden.

Im zu entscheidenden Fall war der Kläger seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei der Beklagten tätig.

Diese stellte ihm einen auch privat nutzbaren Dienstwagen zur Verfügung. Die Nutzung konnte widerrufen werden, wenn der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. § 20 des formularmäßigen Arbeitsvertrags der Parteien sah vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeit freizustellen.

Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. November 2024 gekündigt hatte, stellte die Beklagte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Dem kam der Kläger nach.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Nutzungsausfallentschädigung für August bis November 2024 verlangt und unter anderem geltend gemacht, seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Die arbeitsvertragliche Klausel hierzu sei unwirksam. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen als Berufungsgericht verurteilte die Beklagte zur Zahlung.

Die Revision der Beklagten vor dem BAG war erfolgreich: Zwar habe das LAG zutreffend angenommen, die Beklagte habe den Kläger nicht auf der Grundlage der Freistellungsklausel in seinem Formulararbeitsvertrag von der Arbeitsleistung freistellen können. Die nach § 307 Absatz 3 Satz 1 BGB einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung sei nach § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiege das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Klausel schneide dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.

Das LAG habe aber nicht rechtsfehlerfrei geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Daher wurde die Sache an das LAG zurückverwiesen.

(BAG, Pressemitteilung Nr. 14/26 zum Urteil vom 25. März 2026, Az.: 5 AZR 108/25)

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Bestellung und Auswahl eines Notvorstandes

Kann sich der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft nach dem Ende der Amtszeit des Vorstands nicht auf einen Nachfolger einigen, so darf das Amtsgericht daraufhin einen Notvorstand bestellen. Das Unternehmen wird durch diesen weiterhin nach außen vertreten und ist im Geschäftsverkehr handlungsfähig. Das Amtsgericht darf hierzu auch den bisherigen Vorstand auswählen. Dies hat das Oberlandesgericht (OLG) Bremen mit Beschluss vom 12. März 2026 (Az.: 2 W 5/26) bekräftigt.

Bei der Auswahl des Notvorstands sei die Funktionsfähigkeit und die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs des führungslosen Unternehmens entscheidend. Daher dürfe das Amtsgericht auch den früheren Vorstand bestellen, wenn dieser sich aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit für das Unternehmen mit allen unternehmensinternen Abläufen auskenne und keine Einarbeitungszeit benötige. Dagegen könne man auch nicht argumentieren, dass das Amtsgericht einen Kandidaten gewählt habe, der in einem bestimmten Lager des Aufsichtsrats stehe. Denn es sei nicht Aufgabe des Gerichts, über die künftige Ausrichtung des Unternehmens zu entscheiden. Damit die Bestellung eines Notvorstandes nicht zu einer Dauerlösung werde, sei dessen Bestellung auf ein Jahr zu befristen.

Hauptversammlungsbeschluss nichtig: Der Vorstand ist für Zuständigkeit Ersatzansprüche zuständig

Ein Hauptversammlungsbeschluss ist nichtig, wenn er in die gesetzlich festgelegte Kompetenzverteilung der Aktiengesellschaft eingreift. Die Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen besonderen Vertreter gehört zur originären Zuständigkeit des Vorstands und kann nicht ohne Weiteres von der Hauptversammlung übernommen werden. Das hat das Landgericht (LG) Düsseldorf mit Urteil vom 18. Februar 2026 (Az.: 33 O 76/23) entschieden.

Die Klägerin ist Aktionärin der beklagten Aktiengesellschaft und hielt zeitweise rund ein Drittel des Grundkapitals. Im Jahr 2023 hatte der Vorstand eine Hauptversammlung einberufen. Unter einem Tagesordnungspunkt sollte unter anderem über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen besonderen Vertreter beschlossen werden. Der Versammlungsleiter ließ über die einzelnen Punkte getrennt abstimmen. Während andere Beschlussvorschläge abgelehnt wurden, wurde der Beschluss zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen den besonderen Vertreter angenommen.

Die Klägerin widersprach und machte geltend, der Beschluss sei nichtig, da er in unzulässiger Weise in die Zuständigkeit des Vorstands eingreife. Die Beklagte hielt dem entgegen, dass die Hauptversammlung jedenfalls im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zur Beschlussfassung befugt gewesen sei.

Das Gericht gab der Klägerin Recht und stellte fest, dass der Beschluss nichtig ist. Ein Hauptversammlungsbeschluss sei nach § 241 Absatz 1 Nummer 3 Aktiengesetz (AktG) nichtig, wenn er mit dem Wesen der Aktiengesellschaft unvereinbar sei. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn die gesetzliche Kompetenzverteilung missachtet werde.

Die Zuständigkeiten der Hauptversammlung seien grundsätzlich abschließend geregelt. Ungeschriebene Kompetenzen bestünden nur in eng begrenzten Ausnahmefällen, etwa bei grundlegenden Strukturentscheidungen der Gesellschaft. Im vorliegenden Fall sei es jedoch um die Durchsetzung von Ersatzansprüchen gegen einen besonderen Vertreter gegangen. Diese Aufgabe falle eindeutig in den Verantwortungsbereich des Vorstands. Der Vorstand sei verpflichtet und befugt, entsprechende Ansprüche eigenständig zu prüfen und gegebenenfalls durchzusetzen. Eine Zuständigkeit der Hauptversammlung ergebe sich weder aus § 147 AktG noch aus § 119 Absatz 2 AktG.

Auch eine analoge Anwendung dieser Vorschriften lehnte das Gericht ab. Insbesondere könne die Hauptversammlung ihre Zuständigkeit nicht dadurch begründen, dass sie einen entsprechenden Beschluss fasse. Voraussetzung für eine Befassung der Hauptversammlung mit Geschäftsführungsmaßnahmen wäre ein entsprechender Vorstandsbeschluss. Ein solcher habe hier jedoch nicht vorgelegen.

Auch der Hinweis auf mögliche Interessenkonflikte beim Vorstand rechtfertige keine Verlagerung der Zuständigkeit. Der Vorstand unterliege gesetzlichen Pflichten, insbesondere aus § 93 AktG, und sei bereits deshalb zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben verpflichtet.

3. Wettbewerbsrecht

Werbung mit staatlichen Symbolen

In einem Verfahren vor dem Landgericht (LG) München hat sich ein Immobilienunternehmen mittels Unterlassungserklärung verpflichtet, zukünftig nicht mehr mit staatlichen Symbolen auf der eigenen Webseite oder in den sozialen Medien zu werben.

Das beklagte Unternehmen bewarb auf seiner Webseite und in den sozialen Medien mit verschiedenen Symbolen wie beispielsweise einer Abbildung des Bundestages, den Farben der Bundesflagge oder den Umrissen des Bundesgebietes sogenannte Immobilieninvestments. Darüber hinaus bezog sich das Unternehmen auch in weiteren Formulierungen auf die Bundesrepublik Deutschland.

Hiermit erweckte das Unternehmen, welches rein wirtschaftliche Zwecke verfolgte, aus Sicht der Wettbewerbszentrale den Eindruck einer staatlich getragenen Organisation. Verbraucher könnten das Angebot durch den Anschein einer öffentlichen Trägerschaft bzw. des damit verbundenen Vertrauens als besonders verlässlich oder förderungsfähig ansehen, wodurch konkurrierende Unternehmen in unlauterer Weise benachteiligt würden.

[Pressemitteilung der Wettbewerbszentrale vom 12. November 2025](#)

4. Internetrecht

Influencer-Werbung auf Social Media: die 10-Sekunden-Regel

Das Landgericht (LG) Bamberg hat mit [Urteil vom 11. März 2026 \(Az.: 1 HK 19/25\)](#) entschieden, dass Werbung in YouTube-Videos von Beginn an eindeutig als solche erkennbar sein muss. Konkret wurden zwei Videos beanstandet. Das erste betraf einen „Finfluencer“, also einen Influencer, der eine Trading-App bewarb. Im zweiten Video packte eine Influencerin Pakete eines Onlinehändlers aus, sogenanntes „Unboxing“, dessen Logo deutlich sichtbar war. In beiden Beispielen wurde der Werbehinweis nur zehn Sekunden lang und eher unauffällig eingeblendet. Dies ist aus Sicht des Gerichts nicht ausreichend.

Kernaussage des Urteils ist, dass werbliche Inhalte Verbraucher nicht wie redaktionelle oder private Empfehlungen ansprechen dürfen. Erfolge der Hinweis auf Werbung kaum wahrnehmbar (Größe, Kontrast) oder zu kurz, liege eine unzulässige Schleichwerbung vor. Unternehmen und Influencer müssten daher sicherstellen, dass der kommerzielle Zweck eines Videos deutlich, ausreichend lang und damit klar einzuordnen sei.

Praxishinweis: Interessant sind die Rechtsgrundlagen und Adressaten: Das Gericht stützte seine Entscheidung auf Artikel 26 Absatz 2 des Digital Services Act (DSA). Diese europäische Verordnung verpflichtet Plattformbetreiber sicherzustellen, dass Werbehinweise gut sichtbar hervorgehoben werden und in Echtzeit erscheinen. Hier wurde tatsächlich YouTube und nicht die betroffenen Influencer für verantwortlich erklärt. Zudem wurde beanstandet, dass der Sponsor in keinem der Videos namentlich genannt wurde. Diese Verpflichtung ergebe sich nach Auffassung des Gerichts aus § 6 Absatz 1 Nr. 2 DDG (Digitale-Dienste-Gesetz) in Verbindung mit dem Medienstaatsvertrag (MStV).

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

„Recht auf Reparatur“: Neue Pflichten und Chancen für Hersteller, Händler und Werkstätten

Im Jahr 2026 treten neue europäische Vorgaben zu Reparatur und Reparierbarkeit von Produkten in Kraft. Ziel ist es, die Lebensdauer von Produkten zu verlängern und Reparaturen gegenüber Ersatzkäufen zu stärken. Reparieren statt wegwerfen - was ändert sich konkret für Hersteller, Händler und Reparaturbetriebe?

Hersteller werden künftig verpflichtet, für bestimmte Produktgruppen auch außerhalb der Gewährleistungsfrist Reparaturen anzubieten. Zudem müssen sie Ersatzteile und Reparaturinformationen zu angemessenen Bedingungen bereitstellen. Vertragsklauseln oder technische Schutzmaßnahmen, die Reparaturen erschweren, sollen nur unter strengen Voraussetzungen wirksam sein.

Händler trifft insbesondere die Ausweitung ihrer Informationspflichten. Verbraucher sollen klar über Reparaturmöglichkeiten und -kosten aufgeklärt werden. Im Gewährleistungsfall kann die Reparatur stärker in den Vordergrund rücken, etwa durch verlängerte Fristen nach Instandsetzung.

Für unabhängige **Reparaturbetriebe** ergeben sich neue Marktchancen. Der erleichterte Zugang zu Ersatzteilen und technischen Informationen kann den Wettbewerb stärken und den Markteintritt erleichtern.

Aktueller Umsetzungsstand: Das „Recht auf Reparatur“ soll ab dem Inkrafttreten des Gesetzes für bestimmte Produkte gelten. Die betroffenen Produkte werden gesetzlich definiert. Noch befindet sich der Gesetzentwurf im parlamentarischen Verfahren.

Praxis-Tipp für Unternehmer: Überprüfen Sie frühzeitig die Reparierbarkeit, Lieferketten, Ersatzteilverfügbarkeit und Serviceprozesse. Klare Reparaturangebote und transparente Informationen können nicht nur rechtliche Risiken reduzieren, sondern auch Wettbewerbsvorteile schaffen.

[Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz](#)

BStBK: Neuer FAQ-Katalog zur E-Rechnung

Die Bundessteuerberaterkammer (BStBK) hat im März 2026 einen FAQ-Katalog zur E-Rechnung veröffentlicht. Dieser beantwortet grundlegende Fragen zur Einführung sowie zur GoBD-konformen Ablage, Aufbewahrung und Löschung. Zudem bietet er Orientierung für E-Rechnungs-Eingangs- und Ausgangsprozesse, etwa zu Prüfung, Kontierung, Versand oder Berichtigung. Die FAQ dienen der praktischen Umsetzung entlang der Rechnungsprozesse, sind jedoch nicht abschließend und ersetzen keine Prüfung im Einzelfall.

[BStBK: FAQ-Katalog \(Stand 3. März 2026\)](#)

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

Widerrufsbutton ab Juni 2026 - so vermeiden Online-Händler unnötige Fehler

Kompakter 45-minütiger Überblick mit praxisnahen Tipps zur rechtssicheren Umsetzung der neuen elektronischen Widerrufsschaltfläche im B2C-Onlinehandel – von Anforderungen über Gestaltung bis zur Fehlervermeidung.

Termin: 7. Mai 2026
Uhrzeit: 11:00 bis 11:45 Uhr
Ort: virtuell – IHK Offenbach
kostenfrei

[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
kostenfrei:	für IHK-Mitglieder
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