

Inhaltsverzeichnis:

1. Arbeitsrecht

- Variable Vergütung kann bei Elternzeit auch ohne ausdrückliche Kürzungsklausel gekürzt werden
- Online-Bewerbung: Bewerber muss auf seine Schwerbehinderung ausreichend hinweisen

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

- Tätigkeitsverbot eines Geschäftsführers kann zur Löschung führen
- GbR endet bei Vereinigung aller Gesellschaftsanteile in einer Hand

3. Steuerrecht

- BFH: Keine Werbungskosten bei Dienstfahrten mit Privat-Pkw trotz Dienstwagen
- Mehr Digitalisierung: BMF ändert das Vorsteuer-Vergütungsverfahren
- BMF konkretisiert Betriebsstättenbegriff

4. Wettbewerbsrecht

- Pflicht zur Preisangabe bei Bonuswerbung
- Unzulässige Werbung als „Unabhängiger Versicherungsmakler“

5. Internetrecht

- (Fake) Bewertungen über Google, Trustpilot oder andere Bewertungsportale – rechtliche Grenzen und erste Maßnahmen für Unternehmen

6. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

- BGH stärkt Rechte von Geschäftsführern in Insolvenzfällen

7. Veranstaltungshinweise

1. Arbeitsrecht

Variable Vergütung kann bei Elternzeit auch ohne ausdrückliche Kürzungsklausel gekürzt werden

Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG Hamm) hat entschieden, dass Arbeitgeber eine arbeitsleistungsbezogene variable Vergütung auch dann zeitanteilig kürzen dürfen, wenn eine Betriebsvereinbarung keine ausdrückliche Kürzungsregel für Ausfallzeiten enthält. Voraussetzung ist, dass die Regelung keine Ausnahme vom Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ vorsieht und die variable Vergütung an die Arbeitsleistung anknüpft.

Im zugrunde liegenden Fall stritten die Parteien über die Kürzung einer variablen Vergütung sowie einer Wettbewerbsbonifikation während einer mehrmonatigen Elternzeit. Der Arbeitnehmer hatte für das Jahr 2022 zwar den durchschnittlichen Zielerreichungsgrad seiner Funktionsgruppe garantiert erhalten und die Zielvorgaben erfüllt. Dennoch kürzte der Arbeitgeber sowohl die variable Vergütung als auch die ausgelobte Teamprämie anteilig um die Zeit der Elternzeit.

Das LAG Hamm hielt diese Kürzungen für rechtmäßig. Die variable Vergütung sei Teil der arbeitsleistungsbezogenen Vergütung und unterliege daher dem allgemeinen Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, sodass grundsätzlich kein Vergütungsanspruch für diesen Zeitraum besteht. Dass die zugrunde liegende Gesamtbetriebsvereinbarung keine ausdrückliche Kürzungsmöglichkeit vorsah, ändere daran nichts. Eine solche Regelung sei nur erforderlich, wenn von diesem Grundsatz abgewichen werden solle.

Auch die vereinbarte Garantie des durchschnittlichen Zielerreichungsgrades führte nach Auffassung des Gerichts nicht dazu, dass die Vergütung unabhängig von der tatsächlichen Beschäftigungszeit vollständig auszuzahlen war. Die Garantie bezog sich lediglich auf die Berechnung der

Zielerreichung, nicht jedoch auf den Umfang des Vergütungsanspruchs während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses.

Ebenso durfte die Wettbewerbsbonifikation gekürzt werden. Nach Auffassung des Gerichts handelte es sich um eine arbeitsleistungsbezogene Teamprämie, die eine kontinuierliche Mitarbeit während des Wettbewerbszeitraums voraussetzte. Auch hierfür bestand während der Elternzeit kein ungekürzter Anspruch.

LAG Hamm, Urteil vom 29. April 2026, Az. 9 SLa 359/24

Online-Bewerbung: Bewerber muss auf seine Schwerbehinderung ausreichend hinweisen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschied am 29. April 2026, dass einem schwerbehinderten Bewerber kein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zusteht, obwohl der Arbeitgeber ihn im Bewerbungsprozess unmittelbar benachteiligt hatte. Das Gericht konnte keinen Kausalzusammenhang zwischen der Benachteiligung und dem in § 1 AGG genannten Grund – hier der Schwerbehinderung – feststellen. Die Kausalität setze zwingend die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwerbehinderung voraus.

Diese Kenntnis habe die beklagte Arbeitgeberin nicht gehabt und auch nicht haben müssen: Der Kläger habe weder in seinem 15-seitigen Lebenslauf noch in der vorangestellten Einleitung einen Hinweis auf seine Schwerbehinderung erteilt. Er habe lediglich einen Teilabhilfebescheid als Attachment hochgeladen, ohne dass hierauf im Lebenslauf oder im Anschreiben Bezug genommen worden wäre.

Der Kläger hatte sich über das Online-Bewerbungsportal eines Unternehmens beworben und seine Schwerbehinderung lediglich durch das Hochladen eines Bescheids als Anhang offengelegt. Weder im Lebenslauf noch in einem Anschreiben oder einer Einleitung wies er ausdrücklich auf seine Schwerbehinderung hin. Das Gericht stellte klar, dass ein Arbeitgeber nur dann von einer Schwerbehinderung Kenntnis haben muss, wenn diese an gut sichtbarer Stelle im Bewerbungsschreiben oder Lebenslauf angegeben werde. Das bloße Hochladen eines Nachweises als Anhang genüge hierfür nicht.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29. April 2026, Az.: 4 Sa 71/25

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

Tätigkeitsverbot eines Geschäftsführers kann zur Löschung führen

Fehlt für eine Eintragung im Handelsregister eine wesentliche Voraussetzung, ist sie unzulässig. Das Registergericht kann diese Eintragung dann von Amts wegen löschen. Eine solche Voraussetzung liegt auch darin, dass ein Geschäftsführer einer GmbH die Gesellschaft nach außen hin vertreten darf. Ist jedoch gegen den Geschäftsführer im Wege einer einstweiligen Verfügung ein Tätigkeitsverbot ergangen, darf er die Gesellschaft nicht mehr nach außen vertreten. In diesem Fall ist das Registergericht berechtigt, die Eintragung als Geschäftsführer zu löschen. So hat es das OLG Dresden mit seinem Beschluss vom 12. März 2026 – Az.: 12 W 77/26 entschieden.

Im vorliegenden Fall wurde dem Geschäftsführer im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt, als Geschäftsführer der Gesellschaft tätig zu werden und als solcher im Rechtsverkehr aufzutreten. Dadurch verliert die betroffene Person zwar nicht ihre Organstellung als Geschäftsführer, sie darf aber dann nicht mehr die sich aus dem Gesetz oder der Satzung ergebenden Rechte als Organvertreter der GmbH ausüben. Die Organstellung als Geschäftsführer besteht dann nur noch formell.

Nicht ausreichend wäre es an dieser Stelle, lediglich das Tätigkeitsverbot einzutragen. Daher darf das Registergericht die Eintragung löschen, damit der Geschäftsverkehr vor Eintragungen geschützt wird, die nicht der wahren Rechtslage entsprechen.

GbR endet bei Vereinigung aller Gesellschaftsanteile in einer Hand

Das Oberlandesgericht München (OLG München) hat bestätigt, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) endet, wenn sämtliche Gesellschaftsanteile in der Hand eines einzigen Gesellschafters vereinigt werden. In diesem Fall erfolgt die Beendigung ohne Liquidation oder gesonderte Abwicklung der Gesellschaft. Die Entscheidung entspricht der seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) nun ausdrücklich gesetzlich geregelten Rechtslage.

Dem Verfahren lag ein Streit zwischen zwei jeweils hälftig beteiligten Gesellschaftern einer GbR zugrunde. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs hatten die Parteien die Übertragung eines Gesellschaftsanteils und die Auseinandersetzung der Gesellschaft vereinbart. Später entstand Streit darüber, zu welchem Zeitpunkt die Gesellschaft tatsächlich beendet worden war. Diese Frage war insbesondere deshalb von Bedeutung, weil gegenüber dem Finanzamt unterschiedliche Beendigungszeitpunkte angegeben worden waren.

Das OLG München stellte zunächst klar, dass die gerichtliche Klärung des genauen Beendigungszeitpunkts im Wege einer Feststellungsklage zulässig ist. Der Zeitpunkt der Beendigung einer Gesellschaft bestimmt zugleich das Ende der gesellschaftsrechtlichen Rechte und Pflichten der Beteiligten und kann zudem erhebliche steuerliche Auswirkungen haben.

In der Sache gelangte das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Gesellschaftsanteil wirksam auf den verbleibenden Gesellschafter übertragen worden war. Die Übertragung stand unter der aufschiebenden Bedingung, dass ein zuvor geschlossener gerichtlicher Vergleich nicht widerrufen wird. Da die Widerrufsfrist erst mit Ablauf des 31. Dezember 2018 endete, konnte die Übertragung des Gesellschaftsanteils erst zum 1. Januar 2019 wirksam werden. Mit diesem Zeitpunkt waren sämtliche Gesellschaftsanteile in einer Hand vereinigt und die GbR beendet.

Für die Praxis ist die Entscheidung insbesondere deshalb interessant, weil sie die mittlerweile durch das MoPeG ausdrücklich geregelten Grundsätze bestätigt. Nach § 711 BGB können Gesellschaftsanteile an einer GbR grundsätzlich übertragen werden. Verbleibt nach einer Übertragung oder einem Ausscheiden nur noch ein Gesellschafter, erlischt die Gesellschaft nach § 712a BGB ohne Liquidation. Das Gesellschaftsvermögen geht dabei im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf den verbleibenden Gesellschafter über.

OLG München, Urteil vom 3. Dezember 2025, Az.: 7 U 3083/23e

3. Steuerrecht

BFH: Keine Werbungskosten bei Dienstfahrten mit Privat-Pkw trotz Dienstwagen

Der Bundesfinanzhof hat klargestellt, dass Arbeitnehmer für berufliche Fahrten mit dem privaten Pkw keine Werbungskosten geltend machen können, wenn ihnen grundsätzlich ein Dienstwagen zur Verfügung steht. Im entschiedenen Fall nutzte ein Arbeitnehmer dennoch seinen privaten Pkw für einzelne Dienstfahrten und wollte die entstandenen Kosten steuerlich abziehen – ohne Erfolg.

Nach Auffassung des Gerichts fehlt es in solchen Konstellationen an der erforderlichen beruflichen Veranlassung, sofern der Arbeitgeber bereits ein Fahrzeug bereitstellt. Für Unternehmen und Arbeitnehmer bedeutet das Urteil mehr Rechtssicherheit, zugleich sollten bestehende Regelungen zur Nutzung von Dienstfahrzeugen überprüft werden, um steuerliche Nachteile zu vermeiden.

[Weitere Details beim Bundesfinanzhof.](#)

Mehr Digitalisierung: BMF ändert das Vorsteuer-Vergütungsverfahren

Mit Schreiben vom 2. Juni 2026 hat das Bundesministerium der Finanzen die Verwaltungsauffassung zum Vorsteuer-Vergütungsverfahren grundlegend angepasst. Hintergrund sind gesetzliche Änderungen, die bereits zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten sind. Ziel ist vor allem die konsequente Digitalisierung und Vereinheitlichung der Verfahren. So sind Nachweise künftig digital

bereitzustellen, Belege (Rechnungen, Einfuhrbelege) sollen über das Online-Portal des Bundeszentralamts für Steuern hochgeladen werden. Nur ausnahmsweise ist noch eine Übermittlung über Speichermedien (z. B. USB-Stick) möglich. Die neuen Grundsätze gelten für alle Vorsteuervergütungsanträge, die nach dem 31. Dezember 2025 gestellt werden. Eine echte Übergangsregelung gibt es nicht – Unternehmen müssen die neuen Anforderungen unmittelbar erfüllen.

[Mehr erfahren beim BMF](#)

BMF konkretisiert Betriebsstättenbegriff

Das Bundesministerium der Finanzen hat neue Verwaltungsgrundsätze zur steuerlichen Behandlung von Betriebsstätten veröffentlicht und damit für mehr Klarheit im internationalen Steuerrecht gesorgt. Das Schreiben konkretisiert insbesondere, unter welchen Voraussetzungen eine Betriebsstätte vorliegt und wie Gewinne zwischen Stammhaus und Betriebsstätte abzugrenzen sind. Dabei orientiert sich das BMF eng an den Vorgaben der OECD, wodurch sich insbesondere für grenzüberschreitend tätige Unternehmen ein stärker harmonisierter Rahmen ergibt.

Weitere Informationen finden Sie im [BMF-Schreiben](#) sowie bei der [DIHK](#).

4. Wettbewerbsrecht

Pflicht zur Preisangabe bei Bonuswerbung

Wenn ein Mitbewerber einem Verbraucher eine wesentliche Information vorenthält, die der Verbraucher nach den jeweiligen Umständen benötigt, um eine informierte geschäftliche Entscheidung zu treffen, liegt eine Irreführung vor. Zu den wesentlichen Informationen gehört auch der Produktpreis, wenn das Produkt mit einem Bonus beworben wird. So hat es das Landgericht (LG) Köln mit Urteil vom 19. November 2025 (Az.: 87 O 18/25) entschieden.

Im vorliegenden Fall bietet der Mitbewerber Bonus-Aktionen über seine App an. Beim Kauf bestimmter Produkte erhält der Kunde einen Bonus in Euro, den er bei einem späteren Einkauf als Guthaben einlösen kann. Der Wettbewerber hat in seiner Online-Werbung aber nur ein Bild des Produkts mit dem dazugehörigen Bonus angezeigt und nicht den Verkaufspreis des Produkts selbst. Bei dem Verkaufspreis handelt es sich um eine wesentliche Information. Denn der Verbraucher benötigt diesen, um einordnen zu können, wie attraktiv der Bonus im Verhältnis zum Verkaufspreis ist. Der Bonus ähnelt hier nämlich einem Rabatt, da der Verbraucher diesen später einlösen kann.

Es spielt auch keine Rolle, dass der Verbraucher den Verkaufspreis später im Onlineshop oder im Markt einsehen kann. Denn allein die Entscheidung, durch die Bonuswerbung den Onlineshop aufzurufen oder den Markt zu betreten, stellt schon eine geschäftliche Entscheidung dar. Denn möglicherweise hätte der Verbraucher den Markt nicht aufgesucht, wenn er den Verkaufspreis von Anfang an gekannt hätte.

Unzulässige Werbung als „Unabhängiger Versicherungsmakler“

Die geschäftliche Handlung eines Mitbewerbers ist irreführend, wenn sie zur Täuschung geeignete Angaben über die wesentlichen Merkmale der Dienstleistung enthält. Darunter fällt auch die Werbung auf der Webseite eines Versicherungsmaklers (mit Erlaubnis nach § 34d GewO), als „unabhängiger Versicherungsmakler“ aufzutreten.

Nach dem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Köln vom 11. März 2026 (Az.: 6 U 63/25) kann eine erhebliche Anzahl von Verbrauchern die Werbeaussage so verstehen, dass der Makler von der Versicherungswirtschaft sowohl persönlich als auch finanziell vollständig unabhängig ist. Diese Unabhängigkeit besteht jedoch nur bei einem Versicherungsberater (Erlaubnis nach § 34d Absatz 2 GewO). Die Angaben sind besonders dann zur Täuschung geeignet, wenn der Durchschnittsverbraucher beim Lesen des Internetauftritts nicht sofort erkennbar darüber informiert wird, dass ein Versicherungsmakler Provisionen von den Versicherungen erhält und nur ein Versicherungsberater unmittelbar von seinen Kunden bezahlt wird.

Ein Hinweis auf die Provisionsvergütung, der erst am Ende eines nachgeordneten Abschnitts auf der Webseite steht und kaum auffällt, kann die Fehlvorstellung des Verbrauchers nicht beseitigen.

Es genügt nach dem Gesetz allein die Möglichkeit, dass die Aussage von den Verbrauchern falsch verstanden wird.

5. Internetrecht

(Fake) Bewertungen über Google, Trustpilot oder andere Bewertungsportale – rechtliche Grenzen und erste Maßnahmen für Unternehmen

Mit dem wegweisenden Urteil wird klargestellt, dass Leistungen im Zusammenhang mit dem Vorgehen gegen Bewertungen, z.B. Google, eine Rechtsdienstleistung im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) darstellen können.

Konkret ging es um ein Unternehmen, das im Rahmen seines Reputationsmanagements anbot, gegen unzulässige Bewertungen vorzugehen, indem es diese „meldet und beanstandet“. Dazu stellte das Gericht fest:

Sobald eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erforderlich ist (z. B. ob eine Bewertung unzulässig ist und welche Schritte zu unternehmen sind), handelt es sich um eine erlaubnispflichtige Rechtsdienstleistung. Fehlt diese Erlaubnis als Voraussetzung, darf ein solcher Service nicht angeboten werden.

Für Marketing-, SEO- oder Reputationsagenturen bedeutet dies, dass sie nicht ohne Weiteres anbieten dürfen, Bewertungen (rechtlich) zu prüfen und deren Löschung für ihren Kunden durchzusetzen. Unzulässig sind danach Versprechen, wie z.B. „Wir entfernen negative Bewertungen für Sie“ oder „Wir prüfen und melden rechtswidrige Bewertungen“

Wichtig: Rein technische oder organisatorische Unterstützung (z. B. Monitoring von Bewertungen) bleibt zulässig – sofern keine rechtliche Prüfung erfolgt.

Praxistipp für Unternehmer, die von negativen Bewertungen betroffen sind:

Erst selbst prüfen und melden – dann entscheiden.

Unternehmen sollten zunächst konsequent die internen und plattformseitigen Möglichkeiten nutzen. Erst wenn diese ausgeschöpft sind oder der Fall rechtlich komplex wird, sollte über externe rechtliche Unterstützung nachgedacht werden.

Konkrete Schritte zur Selbsthilfe sind demnach:

1. Bewertungen sorgfältig prüfen, 2. Plattform-Mechanismen nutzen, 3. Stellungnahme abgeben, 4. Dokumentation sichern

Quellen / Urteile:

OLG Frankfurt a.M., Urteil vom 19. März 2026, Az.: 16 U 2/25 (noch nicht rechtskräftig)

<https://ordentliche-gerichtsbarkeit.hessen.de/presse/google-bewertungen>

LG Frankfurt a.M., Urteil vom 19. Dezember 2024, Az.: 2-03 O 638/23

6. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

BGH stärkt Rechte von Geschäftsführern in Insolvenzfällen

Ein Insolvenzverwalter verlangte von ehemaligen Geschäftsführern einer GmbH Schadensersatz wegen einer angeblich verspäteten Insolvenzanmeldung. Das Berufungsgericht hatte die Geschäftsführer verurteilt. Der Bundesgerichtshof (BGH) hob die Entscheidung jedoch auf und verwies den Fall zurück.

Nach Auffassung des BGH hatte das Berufungsgericht wesentliche Einwände und Beweisanträge der Beklagten nicht ausreichend berücksichtigt. Angebotene Beweismittel wie die Einholung eines Sachverständigengutachtens wären zu prüfen gewesen. Deshalb sei die Frage, ob tatsächlich eine Insolvenzreife vorlag und ob die Geschäftsführer haften, erstmal erneut zu prüfen.

Die Entscheidung ist für Unternehmen und Geschäftsführer relevant, weil sie zeigt: Die Gerichte müssen bei Haftungsprozessen wegen Insolvenzverschleppung die wirtschaftlichen Grundlagen und vorgelegten Beweise sorgfältig würdigen. Pauschale Annahmen reichen nicht aus.

Praxis-Tipp: Entscheidungen zur Fortführungsprognose, Liquidität und Überschuldung sollten laufend dokumentiert werden. Eine nachvollziehbare Dokumentation kann im Haftungsfall entscheidend sein.

BGH, Beschluss vom 28. April 2026, Az.: II ZR 40/25

7. Veranstaltungshinweise

Webinar

„Recht am Mittag“

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

6. Folge: Grüne Werbung unter der Lupe – neue Anforderungen durch die EmpCo-Richtlinie und das UWG

„Klimaneutral“, „nachhaltig“, „umweltfreundlich“ – Aussagen wie diese sind in der Unternehmenskommunikation allgegenwärtig. Doch was früher als werbewirksame Selbstverständlichkeit galt, steht heute unter verschärfter rechtlicher Beobachtung.

Mit der EmpCo-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2024/825 zur Stärkung der Verbraucher für den ökologischen Wandel) und ihrer Umsetzung ins deutsche UWG gelten ab dem 27. September 2026 deutlich strengere Regeln für umweltbezogene Werbung. Unternehmen, die mit Nachhaltigkeitsargumenten werben, müssen diese künftig belegen, präzisieren und auf anerkannte Grundlagen stützen – andernfalls drohen Abmahnungen und Unterlassungsklagen.

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

Termin:	26. August 2026
Uhrzeit:	12:00 bis 12:45 Uhr
Ort:	virtuell – IHK Kassel-Marburg
Kosten:	50 Euro für Nicht-IHK-Mitgliedsunternehmen

[Information und Anmeldung](#)