Industrie- und Handelskammer Limburg

Newsletter Recht | Fair Play

Ausgabe 10/2026

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
- Beleidigung eines Vorgesetzten: Wann ist eine Kündigung gerechtfertigt?
- Mutterschutz: Pflichten des Arbeitgebers

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht
- Gruppe“ oder „Group“ im Firmennamen

3. . Wettbewerbsrecht
- Wettbewerbsverbot einer GmbH kann auch Tochtergesellschaften erfassen
- UVP-Werbung bei Eigenmarken
- Werbung mit Testimonials

4. . Internetrecht
- Widerruf für Verbraucher auch bei seltenen Online-Vertragsabschlüssen
- Werbung in der Bestellbestätigung ohne Einwilligung unzulässig

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges
- Insolvenzverfahren: Gerichtliche Verzögerungen können Forderungen retten

6. Veranstaltungshinweise
- Webinare: Neue Regeln für Darlehensvermittler

1. Arbeitsrecht

Beleidigung eines Vorgesetzten: Wann ist eine Kündigung gerechtfertigt?

Grobe Beleidigungen von Vorgesetzten können grundsätzlich eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Allerdings müssen Arbeitgeber die Umstände des Einzelfalls berücksichtigen und prüfen, ob eine Abmahnung als milderes Mittel ausreicht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat entschieden, dass eine einmalige verbale Entgleisung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers nicht ohne Weiteres eine Kündigung rechtfertigt.

Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten als „Arschloch“ bezeichnet, nachdem er nicht zu einer Teamveranstaltung eingeladen worden war. Die Äußerung fiel im Großraumbüro und war für den Vorgesetzten sowie weitere Beschäftigte wahrnehmbar. Der Arbeitnehmer erklärte anschließend, er habe aus Enttäuschung und Frustration gehandelt, entschuldigte sich und versicherte, dass sich ein solcher Vorfall nicht wiederholen werde. Der Arbeitgeber sprach dennoch mehrere außerordentliche und ordentliche Kündigungen aus.

Das LAG Düsseldorf bestätigte, dass die Bezeichnung eines Vorgesetzten als „Arschloch“ eine grobe Beleidigung und damit eine erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellt.

Ein solches Verhalten könne grundsätzlich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung nach Paragraf 626 Absatz1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund nach Paragraf 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bilden.

Dennoch erklärte das Gericht sämtliche Kündigungen für unwirksam. Entscheidend war, dass der Arbeitnehmer seit mehr als 20 Jahren beschäftigt war und zuvor nicht durch vergleichbares Fehlverhalten aufgefallen war. Die Beleidigung stellte eine einmalige, situationsbedingte Entgleisung dar. Auch die anschließende Entschuldigung und die erkennbare Bereitschaft zur Verhaltensänderung sprachen dafür, dass eine Abmahnung ausgereicht hätte, um künftige Pflichtverletzungen zu verhindern.

Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist regelmäßig zu prüfen, ob eine Abmahnung geeignet ist, das Verhalten des Beschäftigten künftig zu ändern. Dabei sind insbesondere die Schwere des Vorfalls, die bisherigen Beschäftigungsjahre, mögliche Wiederholungsgefahren und das Verhalten des Arbeitnehmers nach dem Vorfall zu berücksichtigen. Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung kommt insbesondere dann in Betracht, wenn eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten ist oder die Pflichtverletzung so schwer wiegt, dass ihre Hinnahme für den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 24. März 2026, Az.: 3 SLa 523/25

Mutterschutz: Pflichten des Arbeitgebers
Durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sollen schwangere und stillende Frauen vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz geschützt werden. Zu diesem Zweck müssen Arbeitgeber unter anderem die Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau durch ihre Tätigkeit beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen festlegen. Diese können von der Befreiung von einzelnen Tätigkeiten bis hin zu einem vollständigen Beschäftigungsverbot reichen. Weiterhin umfasst der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes auch Auszubildende und Praktikantinnen sowie Schülerinnen und Studentinnen.

Wer überwacht die Einhaltung der Schutzvorschriften?
In Hessen überwachen die Regierungspräsidien den Arbeitsschutz für schwangere und stillende Frauen sowie die Kündigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz und während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz. Sie beraten die Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung und überprüfen in den Betrieben und Ausbildungsstätten die Beschäftigungsbedingungen sowie die Produktions- und Arbeitsverfahren daraufhin, ob eine Beschäftigung schwangere und stillender Frauen ohne Gefährdung möglich ist. Sie können in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung Schwangerer oder in Elternzeit befindlicher Personen für zulässig erklären.

Wie können Arbeitgeber ihre Pflichten erfüllen?
Jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau dem für den Beschäftigungsort zuständigen Regierungspräsidium unverzüglich nach Bekanntgabe durch die Frau zu melden. Zur Erfüllung dieser Anzeigeverpflichtung steht ein steht Online-Anzeigeverfahren zur Verfügung. Das Anzeigeverfahren kann ohne Registrierung genutzt werden. Gleichzeitig kann mit der Anzeige auch die Information über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau an Sonn- und Feiertagen sowie der Teilnahme an notwendigen Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr mitgeteilt werden.
Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die regelmäßig schwangere oder stillende Frauen melden, besteht die Möglichkeit einer vorherigen Online-Registrierung. Die Registrierung erspart die wiederholte Eingabe von Grunddaten. Anstatt des Online-Verfahrens ist auch die Meldung durch Formulare möglich, die im Internet abgerufen werden können.

Weitere Informationen und Formulare: Mutterschutz - Arbeitswelt Hessen
Quelle: Arbeitswelt Hessen (Informationsangebot des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales)

2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht

„Gruppe“ oder „Group“ im Firmennamen

Nach § 18 Absatz 2 Satz 1 Handelsgesetzbuch (HGB) darf die Firma eines Kaufmannes keine Angaben enthalten, die geeignet sind, über geschäftliche Verhältnisse irrezuführen, die für die angesprochenen Verkehrskreise wesentlich sind. Die Vorschrift enthält ein allgemeines und umfassendes Verbot, durch die Firma bzw. ihre Teile das Publikum oder andere Interessierte über Art, Umfang oder sonstige Verhältnisse des Handelsgeschäfts irrezuführen (sog. Grundsatz der Firmenwahrheit). Zweck ist der Schutz der Geschäftspartner, der Mitbewerber und des lauteren Wettbewerbs. Eine Firma ist zur Irreführung geeignet, wenn sie bei den maßgeblichen Verkehrskreisen unrichtige Vorstellungen hervorrufen kann. Als Maßstab dient die Sicht des durchschnittlichen Angehörigen des betroffenen Personenkreises bei verständiger Würdigung. Eine Irreführungsabsicht ist ebenso wenig erforderlich wie der tatsächliche Eintritt von Fehlvorstellungen.

Das hat das Saarländische Oberlandesgericht (OLG) mit seinem Beschluss vom 25. Juni 2026 nochmals klargestellt (Az.: 5 W 35/26). Im vorliegenden Fall ging es um die Verwendung der Bezeichnung „Group“. Ein durchschnittlich informierter, aufmerksamer und verständiger Angehöriger des betroffenen Verkehrskreises verbinde mit dem Begriff „Gruppe“ oder „Group“ üblicherweise eine Vereinigung bzw. einen Zusammenschluss von mehreren, regelmäßig selbständigen Unternehmen zur Wahrung gemeinsamer Interessen. Darunter falle gerade nicht die im vorliegenden Fall zu beurteilende Konstellation, dass eine Gesellschafterin ihre bisherigen Anteile auf vier weitere Gesellschafter übertrage. Im Ergebnis bestehe die Gesellschaft dann aus fünf Gesellschaftern, bilde aber keine „Gruppe“ nach der Vorstellung der maßgeblichen Verkehrskreise. Andere Oberlandesgerichte sind an diese Entscheidung allerdings nicht gebunden.

3. Wettbewerbsrecht

Wettbewerbsverbot einer GmbH kann auch Tochtergesellschaften erfassen

Ein gesellschaftsvertragliches Wettbewerbsverbot kann unter bestimmten Voraussetzungen auch für eine Tochtergesellschaft eines Gesellschafters relevant werden. Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hat entschieden, dass eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) bei Wettbewerbsverstößen einen unmittelbaren Unterlassungsanspruch gegen eine hundertprozentige Tochtergesellschaft ihres Gesellschafters haben kann. Zugleich stellte das Gericht klar, wann für die gerichtliche Durchsetzung solcher Ansprüche ein Gesellschafterbeschluss erforderlich ist.

Im konkreten Fall stellte eine GmbH elektronische Produkte für die Beleuchtungsindustrie her und vertrieb diese europaweit. Eine ihrer Gesellschafterinnen, die 30 Prozent der Anteile hielt, war zugleich alleinige Eigentümerin einer weiteren Gesellschaft. Nachdem die Geschäftsbeziehungen beendet worden waren, wandten sich die beiden Unternehmen an Kunden der GmbH und kündigten einen eigenen europäischen Vertrieb an. Die GmbH sah darin einen Verstoß gegen das im Gesellschaftsvertrag vereinbarte Wettbewerbsverbot und beantragte gerichtlichen Eilrechtsschutz.

Das OLG Hamm bestätigte, dass das Wettbewerbsverbot wirksam war. Es knüpfte an den tatsächlichen Tätigkeitsbereich der GmbH an und sei damit sachlich und räumlich ausreichend bestimmt gewesen. Nach Auffassung des Gerichts konnte sich die hundertprozentige Tochtergesellschaft der Gesellschafterin dem Verbot nicht allein deshalb entziehen, weil sie selbst nicht am Gesellschaftsvertrag beteiligt war. Andernfalls ließe sich ein Wettbewerbsverbot durch die Einschaltung einer Tochtergesellschaft umgehen. Ein unmittelbarer Unterlassungsanspruch könne sich deshalb aus den Grundsätzen von Treu und Glauben nach Paragraf 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergeben.

Bei der Durchsetzung der Ansprüche unterschied das Gericht jedoch zwischen der Gesellschafterin und ihrer Tochtergesellschaft. Für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen gegen eine Gesellschafterin ist nach Paragraf 46 Nr. 8 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit

beschränkter Haftung (GmbHG) grundsätzlich ein Gesellschafterbeschluss erforderlich. Im einstweiligen Rechtsschutz kann dieser zunächst entbehrlich sein. Dauert das Verfahren jedoch so lange, dass eine Gesellschafterversammlung durchgeführt werden kann, muss der Beschluss nachgeholt werden. Da ein solcher nach fast fünf Monaten noch immer fehlte, konnte die GmbH ihre Ansprüche gegen die Gesellschafterin nicht durchsetzen.

OLG Hamm, Urteil vom 15. Juli 2026, Az.: 8 U 66/26.

UVP-Werbung bei Eigenmarken
Die Werbung mit einer unverbindlichen Preisempfehlung (UVP) bei Eigenmarken ist dann irreführend, wenn die Produkte nur innerhalb einer einzigen Unternehmensgruppe verkauft werden, entschied das Landgericht (LG) Würzburg im Juli dieses Jahres.

Beklagt war ein Möbelhändler, der in der Werbung für Eigenmarken-Möbel eine UVP angab. Dieser UVP stellte er einen deutlich niedrigeren Angebotspreis gegenüber. Die UVP stellt für Verbraucher normalerweise eine Art Orientierungshilfe für den Marktpreis. Eigenmarken verfügen jedoch nicht über einen Markt mit weiteren Anbietern, sodass auch kein Marktpreis vorhanden ist. Nach Ansicht des Gerichts sei die UVP im vorliegenden Fall allein dazu genutzt worden, den eigentlichen Angebotspreis für den Verbraucher attraktiver wirken zu lassen und damit die Kaufentscheidung zu beeinflussen. Die gleichzeitige Nutzung der UVP bei der Belieferung anderer Anbieter, welche die Eigenmarken unter anderem Namen vertreiben, änderte nichts an der Bewertung des Gerichts. Entscheidend sei der Produktname, da Verbraucher nicht damit rechnen müssten, dass Eigenmarken unter anderem Namen bei anderen Händlern erhältlich seien.

LG Würzburg, Urteil vom 17. Juli 2026, Az.: 14 O 1180/25 - nicht rechtskräftig

Werbung mit Testimonials
Gemäß einem Beschluss des Oberlandesgerichts (OLG) Hamburg kann bei der Werbung mit unkommentierten Kundenbewertungen der Eindruck entstehen, dass diese Aussagen Allgemeingültigkeit haben. Fehle es an wissenschaftlichen Belegen für die versprochene Wirkung, sei dies irreführend.

Ein Tierarzneimittelhersteller hatte Arzneimittel unter anderem mit Zitaten wie „bessere Wirkung als andere Produkte“ oder „Perfekte Kontrolle des Juckreizes und verbessertes Hautbild“ beworben. Jedoch handelte es sich bei diesen Aussagen lediglich um Kundenstimmen ohne wissenschaftliche Belege oder entsprechende Studien zur tatsächlichen Wirkung der Produkte.

Das Gericht sah hierin irreführende Werbung und einen Verstoß gegen das Tierarzneimittelgesetz, welches eine „objektive Darstellung“ des Arzneimittels fordere. Dabei komme es nach Ansicht des Gerichts auch nicht darauf an, ob es sich bei dem angesprochenen Verkehrskreis um Tierärzte oder um Laien handele. Auch Tierärzte seien trotz entsprechender Fachkompetenz nicht davor geschützt, entsprechende Testimonials als allgemeingültig zu erachten.

OLG Hamburg, Beschluss vom 15. Juli 2026, Az.: 3 W 33/26

4. Internetrecht

Widerruf für Verbraucher auch bei seltenen Online-Vertragsabschlüssen
Im aktuellen Beispiel geht es um einen Architektenvertrag. Das Hanseatische Oberlandesgericht (OLG) stellte klar, dass ein ausschließlich online angebahnter und geschlossener Architektenvertrag mit einem Verbraucher stets den Regelungen nach Fernabsatz unterworfen ist. Dies gelte auch dann, wenn zwischen den Parteien bereits frühere Vertragsbeziehungen und persönliche Kontakte bestanden hätten. Diese würden einen Fernabsatzvertrag nur ausschließen, wenn sie

für den konkreten Vertragsschluss relevant seien und mit diesem in engem zeitlichem Zusammenhang stünden. Ein für den Fernabsatz organisiertes Dienstleistungssystem könne auch vorliegen, wenn das Architekturbüro lediglich 5-10 % seiner Verträge regelmäßig fernkommunikativ abschließe. Fehle die ordnungsgemäße Widerrufsbelehrung, schulde der Verbraucher nach wirksamem Widerruf auch für bereits erbrachte Planungsleistungen keinen Wertersatz.

Hanseatisches OLG, Urteil vom 24. September 2026, Az.: 15 U 39/25

Werbung in der Bestellbestätigung ohne Einwilligung unzulässig
Das Hanseatische Oberlandesgericht (OLG) stellte klar, dass dieser Grundsatz auch dann gelte, wenn die Werbung in die gesetzlich verpflichtende Bestelleingangsbestätigung eingebettet wird. Bereits die Einbindung eines Newsletter-Hinweises und eines Hinweises auf Klimaschutzprojekte stellten eine unzulässige Werbung dar. Im zugrundeliegenden Fall ging es um eine Online-Bestellung von Kontaktlinsen. Aus Sicht der Richter könne aus der Notwendigkeit einer Kontaktaufnahme keine Berechtigung hergeleitet werden, die Nachricht mit Werbung anzureichern.

Praxistipp: Bestellbestätigungen im E-Commerce sollten nicht als Werbeträger genutzt werden, wenn keine ausdrückliche Einwilligung vorliegt bzw. die Voraussetzungen des § 7 Absatz 3 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) nicht erfüllt sind. Auch ein scheinbar beiläufiger Hinweis auf einen Newsletter oder auf unternehmerisches Engagement im Bereich Klimaschutz kann als Werbung eingestuft werden.

Hanseatisches OLG, Beschluss vom 19. März 2026; Az.: 15 W 32/25

5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges

Insolvenzverfahren: Gerichtliche Verzögerungen können Forderungen retten
Soweit der Stillstand eines Prozesses nach einem Wegfall einer Unterbrechung nicht auf die Untätigkeit der Parteien, sondern des Gerichts zurückzuführen ist, sind die Voraussetzungen der Hemmung der Verjährung § 204 Absatz 2 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht gegeben.

Im konkreten Fall hatte ein Bauunternehmen Rechnungen für Aushubarbeiten nicht bezahlt. Der Auftragnehmer verlangte Schadenersatz vom Geschäftsführer, unter anderem wegen einer möglicherweise verspäteten Insolvenzanmeldung. Nachdem das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Geschäftsführers eröffnet worden war, ruhte der Prozess jahrelang. Unklar war nun, ob die Forderung inzwischen verjährt war.

Der Bundesgerichtshof (BGH) stellte klar: Verzögert sich die Fortsetzung eines unterbrochenen Verfahrens durch das Gericht und nicht wegen der Untätigkeit der Parteien, darf dies nicht ohne Weiteres dazu führen, dass Ansprüche wegen Zeitablaufs verjähren. Der BGH hob die Entscheidung der Vorinstanz auf und verwies die Sache zur Entscheidung zurück. Ob der Schadenersatzanspruch besteht, ist damit noch nicht abschließend geklärt.

Praxis-Tipp: Unternehmen sollten grundsätzlich Forderungen frühzeitig sichern und Mahnverfahren rechtzeitig einleiten. Nach einer Unterbrechung durch ein Insolvenzverfahren empfiehlt es sich, den Verfahrensstand und die Verjährungsfristen regelmäßig zu prüfen und anwaltlichen Rat einzuholen.

BGH, Urteil vom 15. September 2026, Az.: II ZR 73/24

6. Veranstaltungshinweise

Webinare: Neue Regeln für Darlehensvermittler – jetzt informieren
Termine:
Mittwoch, 28. Oktober 2026 | 13:00 bis 14:30 Uhr
IHK Wiesbaden: https://event.ihk-wiesbaden.de/neueregelnfrdarlehensvermittler34kgewo

Donnerstag, 5. November 2026 | 10:00 bis 11:30 Uhr
IHK Kassel-Marburg: https://www.ihk-kassel.de/veranstaltungen/?vv_event_id=232465

Dienstag, 17. November 2026, 15:00–16:30 Uhr
IHK Offenbach: § 34k GewO – Was Darlehensvermittler jetzt wissen müssen

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.