



GK Legal Briefing - KW 33/2026

Rechtsprechung, Regulierung und
wirtschaftsrelevante Entwicklungen

powered by legal1st / NATHAN Legal & Regulatory Monitoring

Liebe Leserinnen und Leser,

auch diese Ausgabe bündelt aktuelle Rechtsprechung, ausgewählte Meldungen aus der Rechtspresse und relevante regulatorische Entwicklungen.

Der Bundesgerichtshof stellt im Erbrecht klar, dass selbst ein achtzehn Jahre ruhendes Scheidungsverfahren den gesetzlichen Ausschluss des Ehegattenerbrechts nicht beseitigt.

Das Bundesarbeitsgericht verwirft pauschale Freistellungsklauseln für jede Kündigung und verlangt eine Abwägung der konkreten Beschäftigungsinteressen.

Im Beamtenrecht stoppt das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen die sofortige Entlassung eines Kommissaranwärters wegen verspäteter und irreführender Gremienbeteiligung.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof lässt die kommunale Beschränkung der Sonntagsöffnung eines personallosen Kleinstsupermarkts im Eilverfahren vorläufig bestehen.

Die Rechtsprechungs-News erläutern, dass Arbeitnehmer verschiedener Konzernunternehmen für den Schwellenwert des Drittelbeteiligungsgesetzes nicht allein wegen eines Gemeinschaftsbetriebs zusammenzurechnen sind.

Der EU-Regulierungsradar zeigt mit der genehmigten dänischen Cleantech-Förderung, wie der beihilferechtliche Rahmen des Clean Industrial Deal neue Produktionskapazitäten unterstützt.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Rechtsprechung kompakt

1. ERBRECHT

Erbrecht: Auch 18 Jahre Ruhen retten das Ehegattenerbrecht nicht

Bundesgerichtshof | 2026-05-13 | IV ZB 7/25

Sachverhalt

Die Ehefrau des späteren Erblassers reichte im Jahr 2000 die Scheidung ein.

In der mündlichen Verhandlung im Jahr 2003 stimmte der Ehemann dem Antrag zu, bevor seine Rechtsanwältin an der Erörterung der Scheidungsfolgen teilnahm.

Wegen laufender Vergleichsgespräche ordnete das Familiengericht anschließend das Ruhen des Verfahrens an.

Ende 2021 erklärte die Ehefrau die Rücknahme des Scheidungsantrags, die dem Ehemann jedoch erst nach seinem Tod im Januar 2022 zugestellt wurde.

Da der Mann kein Testament hinterlassen hatte, beantragte die Ehefrau einen Erbschein, der sie und seine Tochter jeweils zur Hälfte als gesetzliche Erben ausweisen sollte.

Entscheidung

Der Bundesgerichtshof bestätigte die Zurückweisung des Erbscheinsantrags, weil das gesetzliche Ehegattenerbrecht nach Paragraph 1933 BGB ausgeschlossen war.

Der Ehemann hatte dem Scheidungsantrag wirksam zugestimmt, und die anwaltliche Erörterung der eng verbundenen Folgesachen genügte als mündliches Verhandeln.

Deshalb konnte die Ehefrau den Antrag später nicht mehr ohne Einwilligung ihres Mannes wirksam zurücknehmen.

Das achtzehnjährige Ruhen des Verfahrens bedeutete weder eine stillschweigende Rücknahme noch rechtfertigte es eine Einschränkung der gesetzlichen Ausschlussregel.

Da die Eheleute beim Erbfall seit weit mehr als drei Jahren getrennt lebten, waren auch die materiellen Scheidungsvoraussetzungen erfüllt.

Quelle: [Original-Link](#)

2. ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht: Pauschale Freistellungsklausel bei Kündigung ist unwirksam

Bundesarbeitsgericht | 2026-03-25 | 5 AZR 108/25

Sachverhalt

Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst beschäftigt und durfte einen Dienstwagen mit einem Bruttolistenpreis bis 51.000 Euro auch privat nutzen.

Der Dienstwagenvertrag erlaubte den Widerruf der privaten Nutzung, wenn der Arbeitnehmer berechtigt von der Arbeitspflicht freigestellt wurde.

Eine weitere Formularregelung gestattete der Arbeitgeberin bei oder nach jeder Kündigung unabhängig von der kündigenden Seite die bezahlte Freistellung.

Nachdem der Kläger selbst zum Ende November 2024 gekündigt hatte, stellte die Arbeitgeberin ihn Ende Mai frei und verlangte die Rückgabe des Fahrzeugs bis Ende Juni.

Für August bis November verlangte der Kläger monatlich 510 Euro brutto als Ausgleich für die entgangene Privatnutzung, nachdem das Arbeitsgericht seine Klage abgewiesen und das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben hatte.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hob das Berufungsurteil auf und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung zurück.

Eine vorformulierte Klausel, die den Arbeitgeber bei jeder Kündigung pauschal bis zum Ende der Kündigungsfrist zur Freistellung berechtigt, benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen.

Auch im gekündigten Arbeitsverhältnis besteht grundsätzlich ein verfassungsrechtlich fundierter Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung.

Der gesonderte Widerrufsvorbehalt für die Privatnutzung des Dienstwagens kann zwar wirksam sein, setzt hier aber eine berechtigte Freistellung voraus.

Das Landesarbeitsgericht muss deshalb klären, ob im konkreten Fall überwiegende Arbeitgeberinteressen gegen die Beschäftigung sprachen, und danach erneut über die Nutzungsausfallentschädigung entscheiden.

Quelle: [Original-Link](#)

3. BEAMTENRECHT

Beamtenrecht: Verspätete Gremienbeteiligung stoppt die Entlassung vorläufig

Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen | 2026-08-10 | 6 B 1458/25

Sachverhalt

Ein Kommissaranwärter wurde wegen Zweifeln an seiner charakterlichen Eignung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen.

Die Behörde erließ die Verfügung Anfang Juni 2024 und gab sie dem Anwärter wenige Tage später bekannt.

Erst nach der Bekanntgabe leitete sie die Beteiligung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten ein.

Der Anwärter hatte zuvor Akteneinsicht beantragt und eine weitere Stellungnahme angekündigt, erhielt die Akten jedoch nicht und wurde nicht abgewartet.

Nachdem das Verwaltungsgericht seinen Eilantrag abgelehnt hatte, verfolgte er mit der Beschwerde die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung seiner Klage.

Entscheidung

Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen gab der Beschwerde statt und stellte die aufschiebende Wirkung wieder her.

Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte hätten vor Erlass der Entlassungsverfügung beteiligt werden müssen.

Der Fehler war nicht unbeachtlich, weil eine andere Reaktion der Gremien bei ordnungsgemäßigem Verfahren konkret möglich blieb.

Die Vorlagen vermittelten zudem irreführend den Eindruck, der Anwärter habe auf die Vorwürfe nicht reagiert, obwohl er Akteneinsicht verlangt und eine Stellungnahme angekündigt hatte.

Wegen dieser miteinander verschränkten Anhörungs- und Beteiligungsmängel ließ das Gericht die materielle Rechtmäßigkeit der Entlassung offen.

Quelle: [Original-Link](#)

4. VERWALTUNGSRECHT

Kommunalrecht: Sonntagsruhe begrenzt personallosen Kleinstsupermarkt

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof | 2026-08-07 | 22 NE 26.773

Sachverhalt

Ein Betreiber eines personallosen Kleinstsupermarkts in der Nürnberger Altstadt beantragte die vorläufige Außervollzugsetzung einer kommunalen Ladenöffnungsregel.

Die Verordnung lässt solche Geschäfte an Sonn- und Feiertagen nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr öffnen.

Die Stadt stützte die Beschränkung auf nächtliche Menschenansammlungen, Lärm und Abfall im Umfeld von Automatenläden sowie auf zwei Beschwerden von Hotelbetrieben.

Der Betreiber hielt die Regelung für ungeeignet und unverhältnismäßig, weil Gastronomie und Automatenläden außerhalb der Altstadt länger geöffnet bleiben und die behaupteten Umsatzverluste erheblich seien.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof wies seinen Eilantrag zurück, ohne die Rechtmäßigkeit der Verordnung abschließend zu beurteilen.

Entscheidung

Im Normenkontroll-Eilverfahren blieben die Erfolgsaussichten der Hauptsache offen, weil die Tatsachengrundlage für die Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht ausreichte.

Die Beschränkung hält sich zwar im gesetzlichen Ermächtigungsrahmen und verfolgt mit dem Schutz der äußeren Sonn- und Feiertagsruhe ein legitimes Ziel.

Unklar blieb jedoch, ob sie den Lärm spürbar mindert, erforderlich ist und die Betreiber gegenüber Gastronomie sowie Geschäften außerhalb des Geltungsbereichs gleichheitsgerecht behandelt.

Bei der Folgenabwägung fielen die nicht konkret bezifferten Umsatzverluste des Antragstellers geringer ins Gewicht als das verfassungsrechtlich geschützte Ruheinteresse der Allgemeinheit.

Eine einstweilige Außervollzugsetzung war deshalb nicht dringend geboten, sodass die Öffnungsbegrenzung bis zur Hauptsacheentscheidung bestehen bleibt.

Quelle: [Original-Link](#)

Rechtsprechungs-News diese Woche

Keine wechselseitige Zurechnung von Arbeitnehmern eines Gemeinschaftsbetriebs für den Schwellenwert des Drittelbeteiligungsgesetzes

2026-07-31 | Bundesgerichtshof

Der Bundesgerichtshof hat den Schwellenwert für die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat bei Gemeinschaftsbetrieben präzisiert.

Maßgeblich sind grundsätzlich die Arbeitnehmer der jeweiligen Aktiengesellschaft und nicht sämtliche Beschäftigten eines von mehreren Konzernunternehmen geführten Gemeinschaftsbetriebs.

Deshalb waren die Arbeitnehmer der verbundenen Gesellschaften in den Verfahren II ZB 11/25 und II ZB 12/25 nicht wechselseitig zusammenzurechnen.

Das Betriebsverfassungsgesetz ordnet eine solche Zurechnung für die Errichtung eines Betriebsrats ausdrücklich an, während eine entsprechende Regelung im Drittelbeteiligungsgesetz fehlt.

Gesellschaften unterhalb der Schwelle von mehr als 500 eigenen Arbeitnehmern werden damit nicht allein wegen eines Gemeinschaftsbetriebs drittelbeteiligungspflichtig.

Quelle: [Link](#)

EU-Regulierungsradar

Kommission genehmigt dänische Cleantech-Beihilfen über 84 Millionen Euro

2026-08-10 | Europäische Kommission

Die Europäische Kommission hat eine dänische Beihilferegulung über 84 Millionen Euro zur Erweiterung der Cleantech-Produktion genehmigt.

Förderfähig sind zusätzliche Kapazitäten für die im Clean Industrial Deal State Aid Framework erfassten Netto-Null-Technologien und ihre zentralen Komponenten.

Die Regelung bezieht außerdem neue oder zurückgewonnene kritische Rohstoffe ein, die für diese Produkte benötigt werden.

Die Unterstützung erfolgt durch direkte Zuschüsse und kann bis Ende Dezember 2026 bewilligt werden.

Nach Auffassung der Kommission ist die Förderung erforderlich, geeignet und verhältnismäßig, weil sie die Netto-Null-Transformation beschleunigt und auf das notwendige Mindestmaß begrenzt bleibt.

Quelle: [Link](#)

Hinweis

Dieser Newsletter dient ausschließlich der allgemeinen Information und ersetzt keine rechtliche Beratung. Trotz sorgfältiger Erstellung wird keine Gewähr für Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität übernommen.

Mit freundlichen Grüßen

GK Legal / legal1st

powered by NATHAN Legal & Regulatory Monitoring