

Pforzheim, 14.11.2025

Mandanteninformation II/2025

Kündigung - Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung
Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - höheres Gehalt bei Neueinstellung
Keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Tätowierung
Begriff „Barvermögen“ im Testament
Falsche Angaben im Erbscheinverfahren
Testament - Kopie ist kein Original
Widerruf durch Zerreißen des Testaments - Aufbewahrung im Schließfach unbeachtlich
Handelsregistereintrag - Begriff „Geschäftsführung“ nicht erlaubt
Entgelttransparenz ab 2026
Basiszins / Verzugszins
Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Kündigung - Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung

Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie beispielsweise durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn eine unternehmerische Entscheidung einer Beschäftigungsmöglichkeit die Grundlage entzieht.

Das kann auch eine sog. gebundene Unternehmerentscheidung sein, also der Arbeitgeber nicht aus eigenem wirtschaftlichen Ermessen, sondern aufgrund äußerer Zwänge eine Maßnahme treffen muss, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt. In einem solchen Fall ist es erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine vernünftige und betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass bis zum Auslaufen der einzuhaltenden Kündigungsfrist das erwartete Ereignis eingetreten ist und der Arbeitnehmer entbehrt werden kann.

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall war bei einem Unternehmen ein Großauftrag weggefallen, sodass sich die Anzahl der durchschnittlich monatlich zu disponierenden Fahrten von 6.750 auf 750 und mithin im Mittelwert auf 25 zu disponierende Fahrten täglich reduzierte. Dementsprechend kam es im Bereich der Disposition zu Kündigungen, die nach Auffassung des LAG auch gerechtfertigt waren.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - höheres Gehalt bei Neueinstellung

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall verlangte ein im Personalbereich angestellter Arbeitnehmer (Personalleiter) mehr Gehalt, weil ein später eingestellter Kollege mit höherer Qualifikation und eine später eingestellte Kollegin jeweils für die gleiche Funktion deutlich höher bezahlt wurden. Das LAG lehnte den Anspruch ab.

Unterschiedliche Vergütung ist zulässig, wenn es sachliche Gründe gibt - z. B. höhere Qualifikation und einschlägigere Berufserfahrung der später Eingestellten. Allein der Umstand, dass später eingestellten Arbeitnehmern bei gleicher Tätigkeit mehr gezahlt wird, genügt nicht. Auch ein Anspruch aus dem Entgelttransparenzgesetz scheidet aus, wenn die Differenz nicht geschlechtsbedingt ist.

Für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts bestehen keine Indizien. Der später eingestellte Herr M. gehört demselben Geschlecht an wie der Personalleiter. Die Ursache der unterschiedlichen Behandlung liegt daher nicht im Geschlecht. Die als Ersatz für Herrn M. eingestellte Frau W. gehört zwar einem anderen Geschlecht an. Ihre höhere Vergütung steht jedoch nicht im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht, da der Arbeitgeber mit ihr dieselbe Vergütung wie zuvor mit dem männlichen Arbeitnehmer vereinbart hat.

Das Unternehmen hat beim Personalleiter nicht deshalb von einer Anhebung der Vergütung abgesehen, weil er dem männlichen Geschlecht angehört. Vielmehr behandelte es Frau W. ebenso wie zuvor Herrn M. und gewährte die höhere Vergütung unabhängig vom Geschlecht.

Keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Tätowierung

Sichtbare Tattoos werden im Arbeitsleben immer normaler. Es stellt sich damit aber zunehmend die Frage, wer eigentlich das finanzielle Risiko trägt, wenn beim Stechen des Tattoos nicht alles glatt verläuft. In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) entschiedenen Fall ließ sich eine Arbeitnehmerin am Unterarm tätowieren. In der Folge entzündete sich die tätowierte Stelle und sie wurde daraufhin für mehrere Tage krankgeschrieben. Die Arbeitgeberin lehnte jedoch die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum ab.

Die LAG-Richter entschieden, dass nach einer Tätowierung damit gerechnet werden muss, dass sich die tätowierte Hautstelle entzündet. Diese Komplikation wird bei Einwilligung in die Tätowierung billigend in Kauf genommen. Führt diese Komplikation zur Arbeitsunfähigkeit, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit trifft.

Begriff „Barvermögen“ im Testament

In einem vom Oberlandesgericht Oldenburg (OLG) entschiedenen Fall war in einem Testament u.a. bestimmt, dass die Tochter des Erblassers 1/3 des vorhandenen Barvermögens erhalten sollte. Das Kapitalvermögen des Erblassers (Depotwerte und Bankguthaben) betrug insgesamt 192.108,98 € (Bankguthaben 152.778,88 €, Genossenschaftsanteile 3.000 €, Depotvermögen 34.291,87 €, Bargeld 2.038,22 €). Die Tochter war der Auffassung, dass unter dem Begriff „Barvermögen“ die gesamten liquiden Mittel, insbesondere sämtliche Guthaben bei Kreditinstituten, Wertpapiere und Bargeld im engeren Sinne zu verstehen sind.

„Der Begriff des Barvermögens umfasst heutzutage das gesamte Geld, das sofort, also auch über eine Kartenzahlung, verfügbar ist. Wertpapiere fallen nicht unter den Begriff des Barvermögens. Vielmehr werden Wertpapiere durch den erweiterten Begriff des Kapitalvermögens mit abgedeckt, der das Barvermögen einschließlich weiterer Kapitalwerte in Geld beschreibt“, entschieden die OLG-Richter. Damit waren das Depotvermögen und die Genossenschaftsanteile nicht als Barvermögen zu bewerten.

Falsche Angaben im Erbscheinverfahren

Das Oberlandesgericht Celle hatte in einem Streit um einen Erbschein zu entscheiden. Dabei lag folgender Sachverhalt vor: Eine Frau beantragte nach dem Tod ihrer Mutter einen Erbschein, um als Alleinerbin ausgewiesen zu werden. Sie berief sich dabei auf ein Testament, machte aber falsche Angaben. Sie versicherte eidesstattlich, dass das Testament von der Verstorbenen eigenhändig verfasst worden sei. In Wirklichkeit hatte jedoch die Tochter das Testament geschrieben und die Mutter nur ihre Unterschrift darunter gesetzt.

Da ein Testament grundsätzlich eigenhändig - also vollständig handschriftlich - vom Erblasser verfasst oder notariell beurkundet werden muss, war das Dokument unwirksam. Es griff daher die gesetzliche Erbfolge, sodass die Antragstellerin sich das Erbe mit ihren Geschwistern teilen musste.

Im Erbscheinverfahren vor dem Amtsgericht wurden die falschen Angaben aufgeklärt und die Geschwister hatten Anwälte beauftragt, um gegen den unberechtigten Antrag vorzugehen. Nun verlangten zwei Schwestern die Erstattung der Anwaltskosten. Das Oberlandesgericht Celle gab ihnen recht.

Testament - Kopie ist kein Original

Die Kopie eines Testaments kann nicht als letztwillige Verfügung angesehen werden, wenn Zweifel an der wirksamen Errichtung des „Original-Testaments“ verbleiben.

Um ein Erbrecht aus einem Testament nachzuweisen, muss i. d. R. das Original des Testaments vorgelegt werden, auf das sich der Erbe beruft. Ist das Original des Testaments jedoch ohne Willen und Zutun des Erblassers vernichtet worden, verloren gegangen oder sonst nicht auffindbar, kann ausnahmsweise auch eine Kopie des Testaments zum Nachweis des Erbrechts ausreichen. Hierfür gelten jedoch hohe Anforderungen.

Der Nachweis setzt voraus, dass die Wirksamkeit des „Original-Testaments“ bewiesen werden kann. Die Errichtung, die Form und der Inhalt des Testaments müssen so sicher nachgewiesen werden, als hätte die entsprechende Urkunde dem Gericht tatsächlich im Original vorgelegen.

In dem vom Pfälzischen Oberlandesgericht entschiedenen Fall hatten die Richter Zweifel an dem angeblichen Testament, weil Zeugen widersprüchlich über Entstehung und Ablauf berichteten, der umfangreiche Inhalt ohne Unterlagen kaum plausibel erschien und niemand gesehen hatte, dass der Verstorbene das Schriftstück eigenhändig unterschrieb. Daher konnte das Erbrecht aus der Testamentkopie nicht nachgewiesen werden.

Widerruf durch Zerreißen des Testaments - Aufbewahrung im Schließfach unbeachtlich

Zerreißt der Erblasser sein Testament, liegt darin regelmäßig ein Widerruf und ist damit unwirksam. Gesetzlich wird vermutet, dass der Erblasser mit der Vernichtung die Aufhebung seiner letztwilligen Verfügung beabsichtigte. Diese Vermutung wird nicht dadurch widerlegt, dass das zerrissene Testament anschließend im Schließfach des Erblassers aufbewahrt wird.

Dieser Entscheidung vom Oberlandesgericht Frankfurt a. M. (OLG) lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Der Erblasser war verheiratet und seine Witwe beantragte einen Erbschein aufgrund gesetzlicher Erbfolge. Nach Erteilung des Erbscheins wurde jedoch ein zerrissenes Testament in dem Schließfach des Erblassers gefunden. Nun verlangte der in dem zerrissenen Testament bedachte Erbe den Erbschein einzuziehen. Die Beschwerde wiesen die Richter des OLG jedoch als unbegründet zurück.

Handelsregistereintrag - Begriff „Geschäftsführung“ nicht erlaubt

Das Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) hat in seinem Beschluss v. 15.7.2025 klargestellt, dass für Eintragungen in das Handelsregister ausschließlich der gesetzlich vorgesehene Begriff „Geschäftsführer“ zulässig ist. Die Bezeichnung „Geschäftsführung“ genügt den Anforderungen des Gesetzes betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbHG) nicht.

In dem entschiedenen Fall war eine Stadt alleinige Gesellschafterin einer GmbH. Im Zuge einer Satzungsänderung wollte die Gesellschaft ihre Vertretungsregelung sprachlich modernisieren und beantragte die folgende Fassung zur Eintragung in das Handelsregister: „Die Gesellschaft hat einen oder mehrere Geschäftsführungen. Jede Geschäftsführung vertritt die Gesellschaft allein. Einzelnen Geschäftsführungen kann durch Beschluss des Aufsichtsrates Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB erteilt werden.“

Die Begriffe „Geschäftsführung“ und „Geschäftsführer“ sind nicht gleichbedeutend. So muss eine GmbH nach dem GmbHG „einen oder mehrere Geschäftsführer“ haben. Der Begriff „Geschäftsführung“ ist jedoch auslegungsfähig und kann auch eine organisatorische Einheit bezeichnen. „Geschäftsführer“ hingegen benennt eindeutig die verantwortliche natürliche Person. Damit steht fest: Für Eintragungen ins Handelsregister ist zwingend die gesetzliche Terminologie zu verwenden. Kreative oder vermeintlich moderne Formulierungen wie „Geschäftsführung“ genügen den gesetzlichen Vorgaben nicht.

Entgelttransparenz ab 2026

Bis 7.6.2026 muss die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz in nationales Recht umgesetzt sein und an das seit 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz angepasst werden. Ziele sind die Verhinderung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und die Förderung der Gehaltstransparenz.

Das bisherige Gesetz betrifft Unternehmen ab 200 Beschäftigten, ab 500 Beschäftigten besteht eine Meldepflicht zur Entgeltgleichheit. Geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenzen sollen behoben und Gehaltsstrukturen analysiert werden.

Gerichte haben auf Basis der bislang geltenden Regelungen Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zuerkannt. So hatte ein Gericht einer Arbeitnehmerin, die sich auf das Entgelttransparenzgesetz berufen hatte, einen höheren Lohn zugesprochen, da die männliche Vergleichsgruppe eine höhere Vergütung erhielt. Der Arbeitgeber hatte nicht hinreichend dargelegt und bewiesen, in welcher Weise z. B. Kriterien wie Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Arbeitsqualität bewertet und gewichtet wurden, um die Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit sicherzustellen.

In Unternehmen ab 200 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Anfrage nach dem Vergleichsentgelt aus einer Gruppe von mindestens 6 Personen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Zudem sind Unternehmen ab 500 Beschäftigten verpflichtet, zu prüfen und darüber zu berichten, ob im Unternehmen Entgeltgleichheit herrscht. Der Bericht muss nach Geschlechtern aufgegliedert sein und sowohl Voll- als auch Teilzeittätigkeiten umfassen. Die Änderungen durch die EU-Richtlinie werden dazu führen, dass ein individueller Auskunftsanspruch zum Vergleichsentgelt in allen Betrieben bestehen wird, unabhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden. Die Auskunft muss innerhalb von 2 Monaten nach der Anfrage erteilt werden.

Ab 100 Mitarbeitenden sind die Betriebe darüber hinaus verpflichtet, einen Bericht über die Entgeltgleichheit zu erstatten, und zwar ab 7.6.2031 alle 3 Jahre. Von 150 bis 249 Mitarbeitenden gilt die Pflicht bereits ab 2027 und Unternehmen ab 250 Beschäftigten müssen die Verpflichtung ab 2027 jährlich erfüllen. Es besteht für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden eine Verpflichtung, über das Einstiegsgehalt und dessen Spanne bereits vor dem Bewerbungsprozess zu informieren. Basis ist immer das Vorjahr. Ob nach dem nationalen Gesetz über Gehaltskriterien informiert werden muss, ist noch unbekannt. Bewerbende dürfen nicht mehr nach ihrem vorherigen Verdienst gefragt werden.

Anzahl Arbeitnehmer	Arbeitnehmer & Bewerber Auskunftsanspruch	Kriterien der Gehaltsfestlegung Informationspflicht	Kriterien der Gender-Pay-Gap Verdienstuntersch. Frauen/Männer Berichtspflicht
< 50	ab 2026	-	-
51-99	ab 2026	ab 2026	-
100-149	ab 2026	ab 2026	ab 2031 (alle 3 Jahre)
150-249	ab 2026	ab 2026	ab 2027 (alle 3 Jahre)
250-499	ab 2026	ab 2026	ab 2027 (1x jährlich)
> 500	ab 2026	ab 2026	ab 2027 (1x jährlich)

Unternehmen ohne Tarifbindung sollten daher damit beginnen, ein transparentes und objektives Vergütungssystem einzuführen, welches gut nachvollziehbar ist. Bestehende Lohn- und Gehaltslücken müssen eruiert und behoben werden. Unternehmen jeder Größe sind ab spätestens 7.6.2026 von den Änderungen in der Entgelttransparenz betroffen. Auch als kleines Unternehmen besteht mindestens ein Auskunftsanspruch für Beschäftigte und Bewerbende.

Es ist daher dringend anzuraten, dass Unternehmen sich zwecks Auskunftserteilung mit dem eigenen Entgeltsystem befassen.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz seit 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:
Basiszinssatz + 5-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):
Basiszinssatz + 8-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):
Basiszinssatz + 9-%-Punkte
zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.07.2025 = 1,27 %
01.01.2025 - 30.06.2025 = 2,27 %
01.07.2024 - 31.12.2024 = 3,37 %
01.01.2024 - 30.06.2024 = 3,62 %
01.07.2023 - 31.12.2023 = 3,12 %
01.01.2023 - 30.06.2023 = 1,62 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

www.destatis.de - Themen - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise - Preisindizes im Überblick

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

2025	2024
122,6 September	120,5 Dezember
122,3 August	119,9 November
122,2 Juli	120,2 Oktober
121,8 Juni	
121,8 Mai	
121,7 April	
121,2 März	
120,8 Februar	
120,3 Januar	

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.